



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANALISIS KINERJA PEGAWAI BIDANG TENAGA KERJA DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN INDRAGIRI HULU

SKRIPSI

OLEH:

ZAKARIA

NIM: 11375106074



UIN SUSKA RIAU

PROGRAM S1

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2020

University of Sultan Syarif Kasim Riau



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

: ZAKARIA
 : 11375106074
 : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 : ADMINISTRASI NEGARA
 : ANALISIS KINERJA PEGAWAI BIDANG TENAGA
 KERJA DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN
 TRANSMIGRASI KABUPATEN INDRAGIRI HULU


DISETUJUI OLEH
 PEMBIMBING


Afrinaldi Rustam, S.Ip, M.Si
 NIP. 130 707 013

KETUA JURUSAN
 Administrasi Negara

DEKAN
 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial


DR. DRS. HAMID SAID, HM, M.Ag, MM
 NIP. 19630512 198903 1 003


Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si
 NIP. 19790101 200710 1 003



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of North Sumatra

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi undang-undang
UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ZAKARIA
 NIM : 11375106074
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JURUSAN : ADMINISTRASI NEGARA
 JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KINERJA PEGAWAI BIDANG TENAGA KERJA DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN INDRAGIRI HULU
 Tanggal Ujian : 17 November 2020

DISETUJUI OLEH
 KETUA PENGUJI

Dr. KAMARUDDIN, S.Sos, M.Si
 NIP. 19790101 200710 1 003

MENGETAHUI

PENGUJI I

PENGUJI II

AFRIZAL S.Sos, M.Si
 NIP. 19690419 200701 1 025

FITRIA RAMADHANI AGUSTI Nst S.IP, M.Si
 NIK. 130 717 057



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Lembar Persembahan

"Dia yang memberikan Hikmah (Ilmu Yang Berguna)

Kepada siapa yang dikehendaki-Nya

Barang siapa yang mendapat Hikmah itu

Sesungguhnya ia telah mendapat kebajikan yang banyak.

Dan tiadalah yang menerima peringatan melainkan orang-orang yang berakal

(Q.S Al-Baqarah :269)

"...Kaki yang tiada hentinya terasa lelah untuk melangkah dan terus melangkah jauh, kedua tangan yang berbuat banyak, mata yang menatap lebih dari lama kekuatan nekada dan niat yang sangat kuat mendorong diri ini lebih maju kedepan serta mulut yang selalu saja berdoa tiada henti dan diiringi dengan air mata.."

Ungkapan Terimakasih jauh dari lubuk hati

..Alhamdulillah..Alhamdulillahirabbil'alamin Ya Rabb.

Akhirnya telah sampainya aku dititik ini, kau hadiahkan aku keberhasilan ini Ya Rabb Tak ada hentinya Rasa Syukur ku ucapkan pada-Mu Ya Rabb.. Serta Sholawat dan salam indah kepada Sang Idola Ku Rasulullah SAW.

Ku persembahkan karya sederhana ini untuk belahan jiwa pelita hidupku Ibunda tersayang (ZARINA) orang yang tiada lelahnya selalu berada dibelakang serta berada selangkah didepanku memimpin agar aku kuat, semangat dalam segala hal yang kujalani, tanpamu aku bukanlah sesiapa. Dan pengertian yang sangat luar biasa pemimpin hidup ku ibu dan kakak ku. Dia adalah Ayahanda ku (AHMAD) yang selalu tentramkan hati pemimpin yang sabar dalam menghadapi anak-anaknya.

Terimakasih support yang telah diberikan selama ini tiada tara kata-kata yang bisa diungkapkan lagi terimakasih Saudara-saudara ku tersayang (Edi Rahmat, Juml Chairiah, Su Jar, Long Ida, Ngah Epi) dan ucapan terima



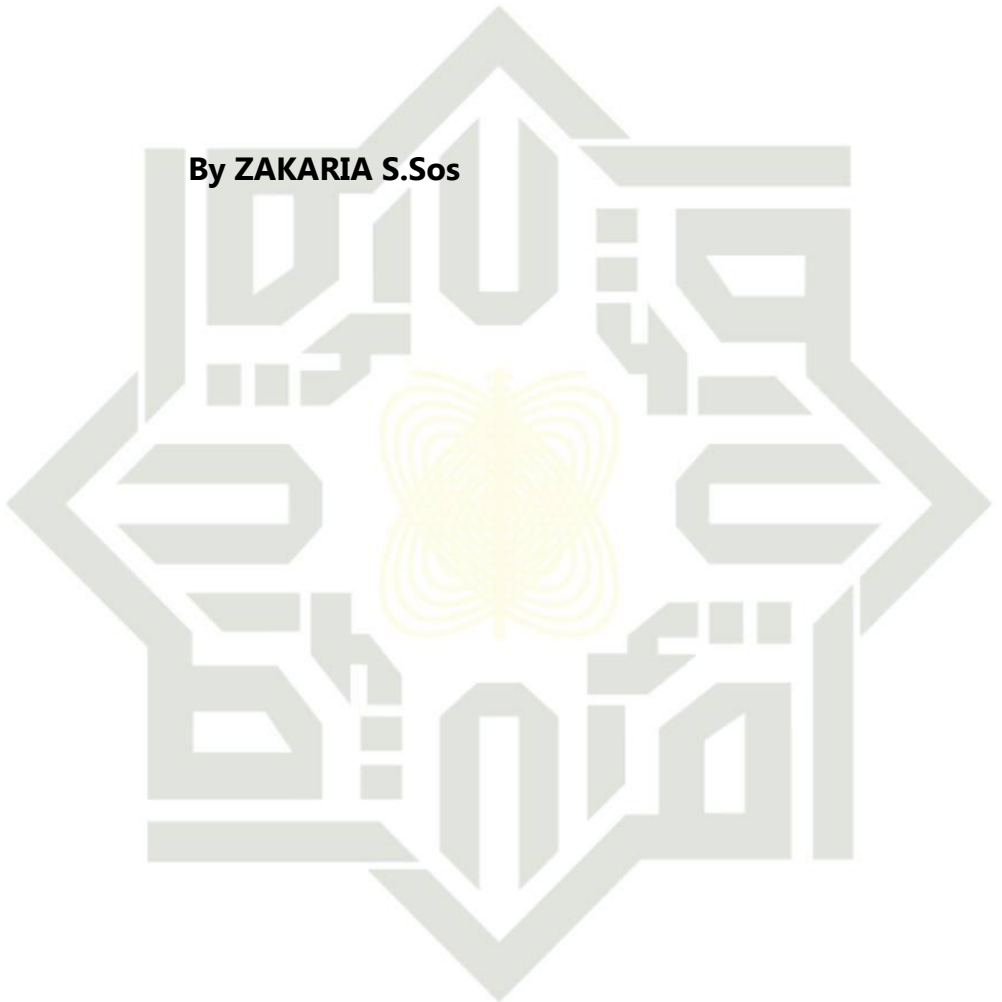
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kasih buat Sahabat JANNAH ku selalu ada dalam suka maupun duka susah senang bersama-sama Ridho Augustrinanda M.Sidan Cok Bahar S.Sos, Onok M.Si semoga persahabatan hingga ke JANNAH-NYA"..Aamiin.."

Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat, jikalau hidup berada diatas kertas putih tiada hentinya ku ucapkan ribuan terimakasih.

By ZAKARIA S.Sos



UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

ANALISIS KINERJA PEGAWAI BIDANG TENAGA KERJA KANTOR DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Oleh: **ZAKARIA**

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan (1) untuk menganalisis Kinerja Pegawai Bidang Tenaga Kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu (2) untuk menganalisis hambatan atau kendala dalam Kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu. Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kemudian teknik analisa data penulisan lakukan dalam penulisan ini bersifat deskriptif kualitatif, yaitu data yang terkumpul diolah dan dianalisis dengan permasalahan yang ada, dan didata sesuai dengan susunan sajian data yang dibutuhkan untuk menjawab masing-masing masalah, lalu memberikan interpretasi terhadap hasil yang relevan, kemudian ditarik kesimpulan dan saran. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, Analisis Kinerja Pegawai Bidang Tenaga Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu belum berjalan dengan baik karena masih kurang efektifnya pegawai dalam menyelesaikan tugas dan program yang di buat dalam waktu yang telah ditentukan, masih kurangnya kesadaran pegawai dalam pentingnya sebuah kedisiplinan kerja, masih terbatasnya anggaran kerja yang di peroleh dibandingkan dengan banyaknya program-program yang telah direncanakan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu, masih kuranya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam penerimaan tenaga kerja dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu.

Kata Kunci: Analisis, Kinerja, Tenaga Kerja.

UIN SUSKA RIAU



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“ANALISIS KINERJA PEGAWAI BIDANG TENAGA KERJA DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN INDRAGIRI HULU”** Selanjutnya shalawat serta salam senantiasa kita sampaikan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang senantiasa kita harapkan pertolongan dan syafaatnya di akhirat kelak.

Pembuatan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Sosial (SI) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Skripsi ini untuk membuktikan kebenaran antara intelektualitas kampus dengan realita kehidupan sesungguhnya.

Dalam penulisan skripsi ini, tentunya terdapat banyak pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih banyak kepada;

1. Kepada kedua orang tua saya tercinta yakni ayahanda AHMAD dan ibunda saya ZARINA, yang telah mendidik, mendorong, dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang, serta doa, keikhlasan dan kesabaran hingga penulis akhirnya mampu menyelesaikan kuliah hingga mendapatkan gelar sarjana.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta pembantu rektor I, II, III, IV yang telah memberi waktu kepada peneliti untuk menuntut ilmu di perguruan tinggi ini.
3. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.sos, M.Si Selaku ketua program studi Ilmu Administrasi Negara yang telah memberikan masukan dan arahan serta motivasi kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Jhon Afrizal, S.Hi, MA selaku sekretaris jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan motivasi serta arahan yang selalu menjadikan peneliti bersemangat.
6. Bapak Afrinaldi Rustam, S.Ip, M.Si Selaku dosen pembimbing proposal dan skripsi yang telah banyak memberikan arahan, masukan, dan kritik kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Irdyanti, S.IP, M.A selaku Penasehat Akademis, terima kasih atas waktu, nasehat, masukan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama perkuliahan ini.
8. Serta seluruh jajaran dosen pengajar dan staf di jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Teman-teman seperjuangan khususnya ANA I 2013 atas segala kekompakan dan kebersamaanya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Kepada semua informen dari Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu Terimakasih atas segala waktu yang di luangkan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan informasi yang penulis butuhkan.

11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.

12. Bapak dan Ibu Dosen serta Pegawai di Jurusan Ilmu Administarasi Negara sebagai aspirasi penulis menjadi manusia yang memiliki ilmu yang baik dan bernilai.

13. Kepada sahabat-sahabat khususnya kepada Ahmad Persi Riyanto S.Sos, Hasbyallah S.Sos, Muhammad Kudri S.Sos, Okal Pahreza S.Sos Dan Muhamad Rizan S.Sos yang senantiasa memberikan dukungan moril maupun materil, semoga mendapatkan balasan dari Allah SWT yang berlipat ganda atas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis

Akhirnya penulis sampaikan terimakasih atas perhatiannya terhadap skripsi ini, dan penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca yang budiman pada umumnya. Dengan segala kerendahan hati, saran dan kritik yang konstruktif sangat penulis harapkan dari para pembaca.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda atas segala dukungan dan bantuan yang telah penulis terima.

Pekanbaru, 2020

Hormat Saya,

ZAKARIA
NIM. 1137510607



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	13
1.4 Sistematika Penulisan	14
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Definisi Kinerja.....	16
2.2 Manajemen Kinerja.....	20
2.3 Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja.....	21
2.4 Penilaian Kinerja	21
2.5 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai.....	29
2.6 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai.....	30
2.7 Penelitian Terdahulu.....	31
2.8 Pandangan Islam Tentang Kinerja.....	34
2.9 Kerangka Konsep.....	36
2.10 Konsep Operasional.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian.....	39
3.2 Tipe dan Dasar Penelitian.....	40
3.3 Unit Analisis	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	41
3.6 Populasi dan Sampel.....	42

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM

3.7	Informan.....	42
3.8	Teknik Analisis Data	44
3.9	Teknik Pengukuran Data	44
4.1	Sejarah Kabupaten Indragiri Hulu	46
4.1.1	Sejarah	46
4.1.2	Geografis.....	49
4.1.3	Kependudukan (Demografi)	51
4.1.4	Pemerintah	53
4.1.5	Sejarah Singkat Dinas Sosial,Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indragiri Hulu	55
4.1.6	Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu .	57
4.1.7	Uraian Tugas Bagian, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu	57

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Identitas Responden	67
5.2	Hasil Penelitian Analisis Kinerja Pegawai Pada Bidang Tenaga Kerja di Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu	71
5.3	Hambatan-Hambatan Dalam Kinerja Pegawai Pada Bidang Tenaga Kerja di Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu	87
5.4	Pembahasan Hasil Observasi, Wawancara dan Dokumentasi Terhadap Penelitian Kinerja Pegawai Pada Bidang Tenaga Kerja di Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu	94



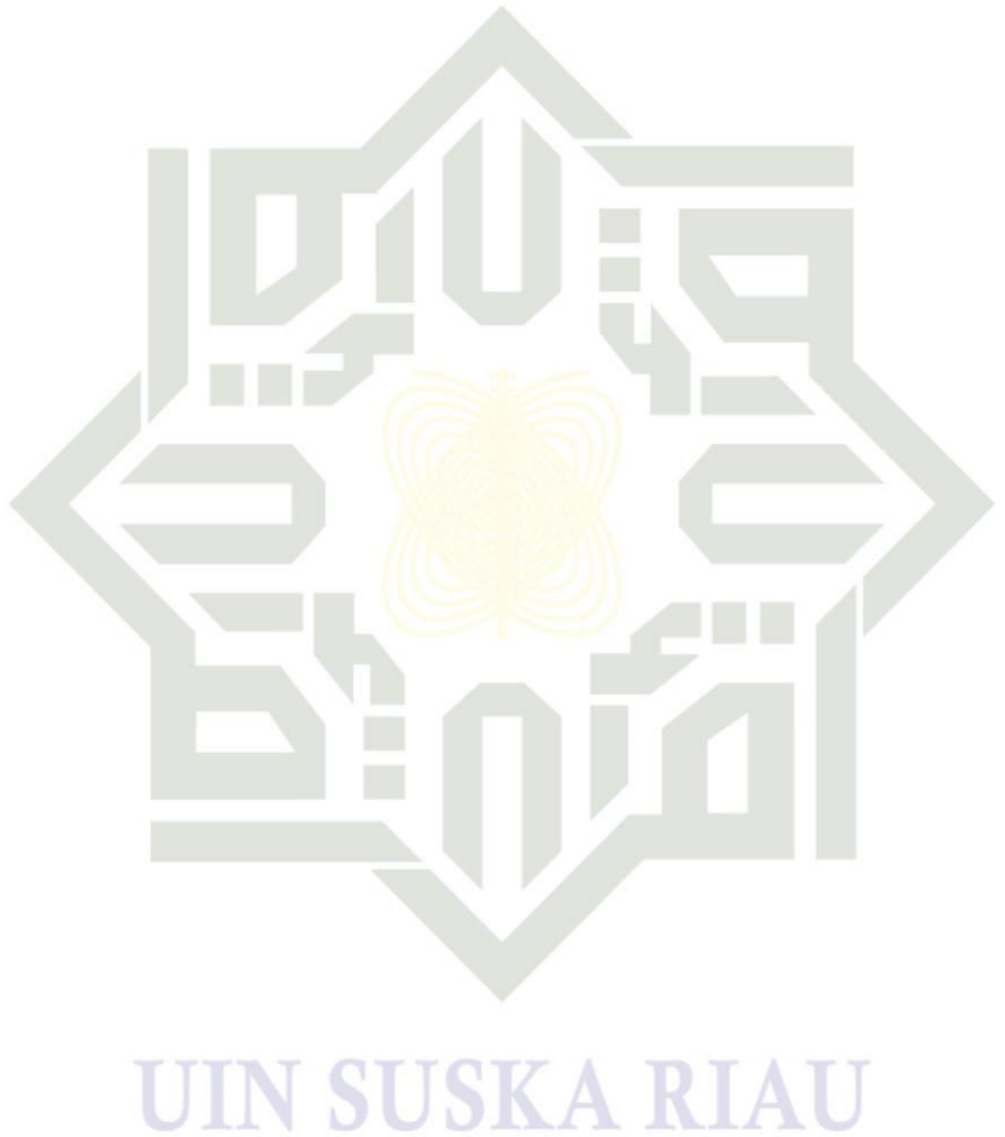
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI PENUTUP

6.1	Kesimpulan	100
6.2	Saran	101

DAFTAR PUSTAKA





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

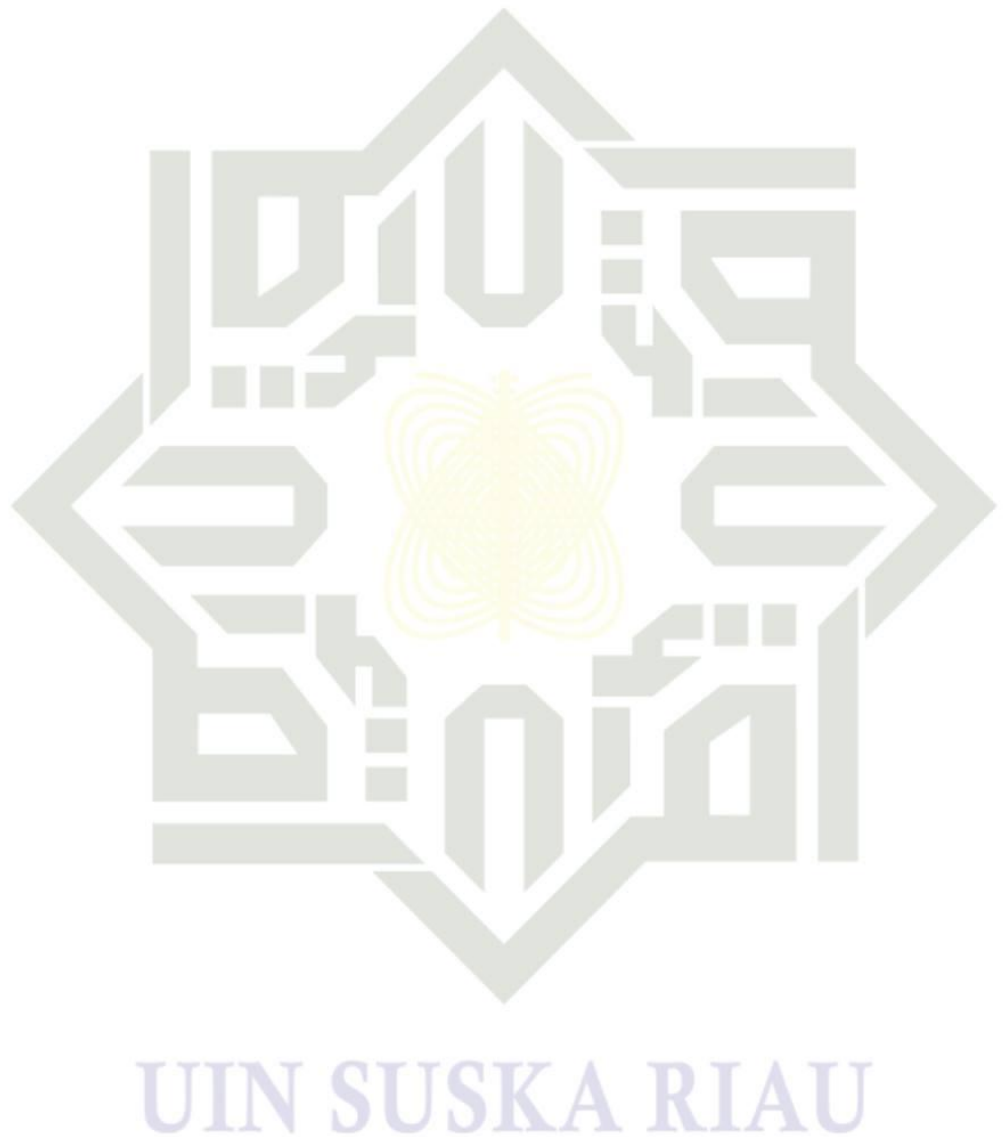
Tabel 1.1	Tingkat Absensi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2019	5
Tabel 1.2	Pengukuran Pencapaian Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2019.....	6
Tabel 1.3	Penempatan Jabatan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2019.....	8
Tabel 2.1	Konsep Operasional Penelitian.....	38
Tabel 3.1	Daftar Informan	43
Tabel 4.1	Luas Wilayah Kabupaten Indragiri Hulu tahun 2019.....	49
Tabel 4.2	Luas Wilayah Indragiri Hulu Menurut Wilayah Kecamatan Tahun 2019.....	50
Tabel 4.3	Jumlah Penduduk Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2015-2019.....	52
Tabel 4.4	Jumlah Kecamatan, Kelurahan dan Perangkat Desa di Kabupaten Indragiri Hulu	54
Tabel 5.1	Subjek Penelitian	67
Tabel 5.2	Jumlah Responden Pegawai Dinas Sosial dan Masyarakat	68
Tabel 5.3	Identitas Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Masyarakat Berdasarkan Tingkat Umur	69
Tabel 5.4	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	70
Tabel 5.5	Program Kerja dan Kegiatan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Bidang Tenaga Kerja Kab. Indragiri Hulu Tahun 2019.....	72
Tabel 5.6	Jawaban Responden Mengenai Sasaran Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Indragiri Hulu	73
Tabel 5.7	Penilaian Perilaku Kerja	78
Tabel 5.8	Jawaban Responden Mengenai Waktu Penyelesaian Tugas Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Indragiri Hulu	80
Tabel 5.9	Jawaban Responden Terhadap Kedisiplinan Pegawai Bidang Tenaga Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Indragiri Hulu	82
Tabel 5.10	Dana Program Tenaga Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2019	85
Tabel 5.11	Tenaga Kerja yang Mengikuti Program Pelatihan Kerja Tahun 2019 dan 2020 di Kabupaten Indragiri Hulu.....	89
Tabel 5.12	Anggaran Program Kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu 2019.....	91

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konsep Penelitian Tentang Kinerja Pegawai Bidang Tenga Kerja Disnaker Kab. Indragiri Hulu	37
------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	----





BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan.

Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah.

Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah.

Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup dan berinteraksi dalam suatu komunitas sosial dengan cara yang teratur. Manusia harus mengatur kelompok-kelompok Bidang Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok: merencanakan operasionalisasi, memberi tugas, memberi petunjuk, menyelia,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyusun, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas dinas, khususnya dibidang tenaga kerja.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Bidang Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dibidang tenaga kerja;
- b. Penyusunan rencana dan program dibidang tenaga kerja;
- c. Pelaksanaan program dan pembinaan dibidang tenaga kerja;
- d. Pengkoordinasian, pembinaan dan pelaksanaan kegiatan dibidang tenaga kerja;
- e. Penyusunan laporan kegiatan dibidang tenaga kerja;
- f. Pelaksanaan tugas lain yang berikan Kepala Dinas sesuai tugas pokok dan fungsi (Perda Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2004).

1). Seksi Perencanaan dan Perlindungan Tenaga Kerja;

Seksi Perencanaan dan Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok: merencanakan kegiatan, memberi petunjuk, memberi tugas, membimbing, memeriksa/mengecek dan membuat laporan tugas bidang tenaga kerja, khususnya dibidang perencanaan dan perlindungan tenaga kerja. Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Seksi Perencanaan dan Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dibidang perencanaan dan perlindungan tenaga kerja;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Penyiapan bahan penyusunan rencana dan program dibidang perencanaan dan perlindungan tenaga kerja;
- c. Pengelolaan dan pelaksanaan kegiatan dibidang perencanaan dan perlindungan tenaga kerja;
- d. Penyusunan laporan kegiatan dibidang perencanaan dan perlindungan tenaga kerja;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas pokok dan fungsi.

2). Seksi Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja;

Seksi Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok yaitu merencanakan kegiatan, memberi petunjuk, memberi tugas, membimbing, memeriksa/mengecek dan membuat laporan tugas bidang tenaga kerja, khususnya dibidang pendidikan dan pelatihan tenaga kerja. Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Seksi Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dibidang pendidikan dan pelatihan tenaga kerja;
- b. Penyiapan bahan penyusunan rencana dan program dibidang pendidikan dan pelatihan tenaga kerja;
- c. Pengelolaan dan pelaksanaan kegiatan dibidang pendidikan dan pelatihan tenaga kerja;
- d. Penyusunan laporan kegiatan dibidang pendidikan dan pelatihan tenaga kerja;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas pokok dan fungsi.

3). Seksi Pembinaan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja

Seksi Pembinaan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja mempunyai tugas pokok: merencanakan kegiatan, memberi petunjuk, memberi tugas, membimbing, memeriksa/mengecek dan membuat laporan tugas bidang tenaga kerja, khususnya dibidang pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja. Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Seksi Pembinaan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dibidang pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja;
- b. Penyiapan bahan penyusunan rencana dan program dibidang pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja;
- c. Pengelolaan dan pelaksanaan kegiatan dibidang pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja;
- d. Penyusunan laporan kegiatan dibidang pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja;

Oleh sebab itu para pegawai pekerja harus selalu meningkatkan daya pikirnya, sehingga memiliki wawasan dan daya antisipasi yang kuat. Menurut Muhammad dalam etika Bisnis Islami, daya pikir seseorang dapat ditingkatkan dengan cara: Rajin membaca dan mencatat ilmu, Rajin mendengarkan, Selalu berusaha, Banyak berpikir, Meneliti, Memecahkan

masalah dan lingkungan, Rajin mengikuti pelatihan, Semangat keingintahuan.

Untuk mengetahui kinerja pegawai Bidang Tenaga Kerja di Kabupaten Indragiri Hulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absensi
				A	I	S	
1	Januari	43	21	3	10	6	19
2	Februari	43	20	0	14	9	23
3	Maret	43	22	7	11	3	21
4	April	43	21	5	13	9	27
5	Mei	43	22	8	15	6	29
6	Juni	43	19	7	8	4	19
7	Juli	43	20	12	14	0	26
8	Agustus	43	22	6	16	3	25
9	September	43	20	1	7	13	21
10	Oktober	43	22	4	12	0	20
11	November	43	22	11	8	6	25
12	Desember	43	20	0	14	11	25

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masih adanya pegawai yang absensinya belum optimal dan masih belum sesuai dengan harapan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hal ini dapat dilihat dari data yang paling tinggi tingkat absensi Alfa adalah pada bulan Juli yaitu 12 pegawai tidak masuk kantor tanpa ada alasan yang jelas. Absensi izin yang paling tinggi adalah pada bulan Agustus yaitu 16 pegawai dan tingkat absensi sakit paling tinggi adalah pada bulan September yaitu 13 pegawai. Dengan tingkat absensi yang cukup tinggi tersebut, baik itu dari alfa, sakit dan izin mengakibatkan jam kerja berkurang. Pada kondisi ini diasumsikan bahwa disiplin pegawai dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas dan program pemerintah kurang maksimal, budaya kerja dan kepuasan kerja yang kurang baik pula mengakibatkan semakin rendahnya tingkat kedisiplinan tugas.

Selanjutnya pengukuran pencapaian sasaran juga sangat mempengaruhi kinerja seseorang karena merupakan hal utama dalam pencapaian suatu tujuan pada suatu organisasi pemerintahan, sebagai gambaran umum dapat dilihat pada data pencapaian saran kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Indragiri Hulu pada tahun 2019 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Pengukuran Pencapaian Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2019

No	Sasaran	Indikator sasaran	Target	Realisasi
1	Balai latihan kerja	Tersedianya balai latihan kerja	7 balai latihan kerja	5 balai latihan kerja
2	Pendidikan dan pelatihan tenaga kerja	Tercapainya pendidikan dan pelatihan tenagakerja	25 orang	17 orang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3	Pengembangan kelembagaan produktifitas dan latihan	Terlaksannya pengembangan kelembagaan produktifitas dan latihan	18 kegiatan	15 kegiatan
4	Pemagangan atau praktek kerja industri	Terlaksananya kegiatan	46 orang	34 orang
5	Monitoring, evaluasi dan pelaporan	Terlaksananya monitoring, evaluasi dan pelaporan	18 kegiatan	18 kegiatan
6	Sosisalisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan	Terlaksananya Sosisalisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan	14 kecamatan	9 kecamatan
7	Membuat laporan realisasi fisik kegiatan	Ketepatan waktu penyelesaian laporan fisik kegiatan	2 hari	4 hari
8	Fasilitas penyelesaian prosedur	Adanya fasilitas penyelesaian prosedur	3 fasilitas	1 fasilitas
9	Pemeliharaan rutin/berkala sarana dan prasarana BLK	Terlaksananya pemeliharaan rutin/berkala sarana dan prasarana BLK	30 hari	26 hari
10	Sosialisasi dan pemantauan penetapan tenaga kerja dalam dan luar negeri	Terlaksananya Sosialisasi dan pemantauan penetapan tenaga kerja dalam dan luar negeri	48 orang	32 orang
11	Pelayanan	Adanya Pelayanan	5 loket	2 loket

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

informasi pelatihan dan hasil pelatihan	informasi pelatihan dan hasil pelatihan		
-----------------------------------------	-----------------------------------------	--	--

Sumber: Sub Bagian Umum Disnaker Indragiri Hulu Tahun 2019

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bagaimana gambaran kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu secara umum dapat dilihat dari beberapa aspek dan salah satunya adalah dari pengukuran pencapaian sasaran Dinas Tenaga Kerja pada tahun 2019. Dapat dilihat masih banyaknya target perencanaan yang belum tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Pada kondisi ini diasumsikan bahwa kinerja pegawai dan semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan program pemerintah kurang maksimal dan budaya kerja pula yang mengakibatkan semakin rendahnya pencapaian target tersebut.

Selanjutnya penempatan jabatan merupakan hal yang sangat berpengaruh juga dalam kualitas kinerja pegawai Disnaker Kabupaten Indragiri Hulu, adanya tumpang tindih suatu pekerjaan merupakan dampak yang disebabkan salah satu kesalahan penempatan jabatan. Adapun penempatan jabatan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu tahun 2019, sebagai berikut:

Tabel 1.3 Penempatan Jabatan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2019

No	Nama Pegawai	Jabatan	Status Pegawai	
			PNS	Honor
1	Endang Mulyawan, M.Si	Kepala Dinas	1	-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2	Dewi Deva Yanti SH	Sekretaris	1	-
3	Jimmy Syahputra, SE	Kasubbag Umum	1	-
4	Ferly Nofiansyah, S.Sos	Kasubbag Program dan Keuangan	1	-
5	Idri Restu, SE	Kasubbag Hubungan Indusstri	1	-
6	Amelia Sevani, SH	Kabid Pelatihan Kerja	1	-
7	Tri Handayani, SH, M.Si	Kasi Bina Syarat Kerja	1	-
8	Hariani Retnaningsih, SH, MM	Kasi Hubungan Indutrial dan Organisasi Pekerja	1	-
9	Ir. Suratmi, M.Si	Kasi Produktivitas	1	-
10	Sri Veni Astuti, SE	Kasi Pengupahan dan Jaminan Sosial	1	-
11	Benny Budiaman, S.Sos	Kasi Pemberdayaan	1	-
12	Heriani Samosir, SE, MM	Kasi Perencanaan Pelatihan Kerja	1	-
13	Yadi Refeliadi, SH	Kasi Perluasan Kerja	1	-
14	Rifanudin, S.Ag, M.Si	Kasi Pelatihan dan Pemagangan	1	-
15	Ir. Ati Iravati Dewi, MM	Kasi Penempatan Tenaga Kerja	1	-
16	Raffy Ananda, SP, M.Si	Kasi Standarisasi dan Kompetensi	1	-
17	Yustri Suryana, SE	Kasi Penyelesaian Perselisihan	1	-
18	Masliana, S.Pd, M.Si	Kasi Informasi Pasar Kerja	1	-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

19	Syofiansyah,SP, MMA	Kepala UPT-BLK	1	-
20	Jabatan Fungsioanal	Jabatan Fungsional	11	2
21	Pelaksana Teknis	Pelaksana Teknis	6	4
Jumlah			37	6

Sumber: Sub Bagian Umum Disnaker Indragiri Hulu Tahun 2019

Dari tabel diatas dapat diketehuia bahwa penempatan jabatan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu di tahun 2019 adalah sebanyak 21 posisi jabatan. Status pegawai ngeri sipil (PNS) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu sebanyak 37 pegawai, selanjutnya status pegawai honor pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu sebanyak 6 pegawai.

Jika dilihat dari penempatan jabatan pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu di tahun 2019, maka dapat kurang baik karena masih ada beberapa jabatan yang belum di isi atau kosong di penempatan jabatan , contohnya jabatan pengawasan dan monitoring karena jabatan ini juga berpengaruh terhadap kinerja pegawainya, selain itu di jabatan Kasubbag Program dan Keuangan masih di tetapkan 1 pegawai Kasubbag yang menduduki jabatan itu, yang seharusnya harus di pisah menjadi dua jabatan yaitu Kasubbag Program dan Kasubbag Keuangan.

Pemerintah Republik Indonesia mengeluarkan peraturan baru dalam penilaian kinerja pegawai yaitu PP No.46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil yang diharapkan mampu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan kontribusi yang baik dalam hal membantu instansi pemerintah dalam mengukur kinerja pegawainya. Pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Indragiri Hulu melalui Sekretaris Daerah. Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan Peraturan Bupati Indragiri Hulu Nomor 27 Tahun 2009 mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Berdasarkan wawancara awal dengan Kepala bidang tenaga kerja kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu diperoleh kesimpulan bahwa kinerja pegawai pada bidang tenaga kerja secara umum sudah baik, namun disamping itu masih terdapat beberapa kekurangan yang harus segera diatasi agar kinerjanya dapat lebih ditingkatkan lagi masalah-masalah seperti :

- 1) Kualitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas dan pekerjaan pada masing-masing seksi di bidang tenaga kerja.
- 2) Pada tugas jabatan fungsional, belum adanya tenaga pengawas yang berfungsi mengawasi perusahaan-perusahaan terkait ketenagakerjaan dan juga mediator yang berfungsi sebagai penghubung dan melakukan mediasi antara pengusaha, perusahaan dan tenaga kerja serta masalah kinerja pegawai yang masih perlu ditingkatkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Dibidang teknis masih terdapat kendala dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan apakah telah memberikan perlindungan terhadap pekerjaanya. Misalnya, perlindungan terhadap hak pekerja wanita, keselamatan kerja (keselamatan keamanan kerja) dan juga jaminan social terhadap pekerja.
- 4) Kualifikasi pegawai khususnya keterbatasan SDM eselon IV juga menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan.
- 5) Selain itu masih kurangnya pelatihan-pelatihan yang bersifat teknis untuk menunjang skill pegawai membuat suatu pekerjaan menjadi terhambat karena kurangnya pengetahuan teknis pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Oleh karena itu dalam situasi seperti ini, kepala dinas maupun kepala bidang perlu melakukan penilaian kinerja untuk meninjau kembali sejauh mana keefektifan kinerja pegawai dan mengevaluasi kekurangan-kekurangan yang terdapat didalamnya sehingga dapat diambil tindakan secepatnya untuk mengatasi masalah tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul : **ANALISIS KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian serta penjelasan yang telah dikemukakan pada latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kinerja Pegawai Bidang Tenaga Kerja pada Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Apa hambatan atau kendala dalam Kinerja Pegawai Bidang Tenaga Kerja Dinas Sosial Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan penulis, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis kinerja pegawai di Bidang Tenaga Kerja pada kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu.
- b. Untuk menganalisis hambatan atau kendala dalam Kinerja Pegawai Bidang Tenaga Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu

2. Manfaat Penelitian

- a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini maka dapat memberi suatu masukan berbagai pihak khususnya pada Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu dalam melakukan penilaian terhadap kinerja pegawainya khususnya dibidang ketenagakerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Bagi penulis, selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan, juga dapat menambah ilmu pengetahuan bidang ilmu Administrasi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.
- c. Dengan melakukan penelitian, diharapkan dapat memberikan pengalaman yang berguna bagi peneliti untuk dapat berfikir secara analisis dan dinamis di masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk lebih mempermudah pemahaman dalam penulisan skripsi yang akan datang, maka penulis membagi kedalam VI (enam) Bab dan masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab antara lain :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini memuat tentang teoritis yang relevansinya terhadap penelitian dan memberi suatu hipotesis yang disertai dengan variabel penelitian yang digunakan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisa data tempat dimana kita meneliti tersebut



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV : GAMBARAN UMUM DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Pada bab ini memuat tentang sejarah singkat berdirinya Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, serta aktivitas organisasinya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan memaparkan tentang pengaruh Masa kerja dan Diklat secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dalam penulisan skripsi dan membuat suatu kesimpulan dari hasil penelitian.

UIN SUSKA RIAU



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Definisi Kinerja

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Pengertian kinerja (Prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2005 : 67).

Hal ini seiring dengan yang dikemukakan oleh Sarita dalam Prawirosentono (1999:2) yang menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi



bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Istilah “ Kinerja” atau prestasi sebenarnya pengalih bahasaan dari bahasa Inggris “performance”. Bernadin dan Russel (1993:378) yang memberikan definisi tentang *performance* adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja menurut Rue dan Byars (1980:376) didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi.

Murti dalam Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Samsudin (2005:159) menyebutkan bahwa:

Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran.

Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (1999:3), merumuskan kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Dari beberapa definisi yang diangkat dari pendapat dan pandangan yang dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi.

Perlu adanya indikator kinerja yang digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka mewujudkan tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Terdapat lima indikator yang umum digunakan yaitu :

1. Indikator kinerja input, indikator kinerja input adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat menghasilkan keluaran yang ditentukan, misalnya dana, SDM informasi, serta kebijakan.
2. Indikator kinerja outcome, indikator kinerja outcome adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya penyelenggaraan kegiatan pada jangka waktu menengah.
3. Indikator kinerja manfaat, indikator kinerja manfaat yaitu sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Indikator kinerja dampak, indikator kinerja dampak merupakan pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negative pada setiap indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberi arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Walaupun demikian, penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran, apakah seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan memegang peranan penting.

Dengan memiliki sumber daya manusia yang handal dan sumber daya non manusia yang mendukung maka suatu organisasi dapat memberikan hasil kerja yang baik sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan juga ikut mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan berprestasi memberikan pernyataan bahwa manusia pada hakekatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain.

Kemampuan itu hanya dapat dimiliki bilamana pegawai mempunyai pendidikan yang tinggi, pengalaman yang cukup tinggi, mental yang baik, dan moral yang baik pula. Akan tetapi, jika kesanggupan dalam memegang jabatan tidak ada, walaupun tempat kerjanya sudah tepat maka hal itu tidak akan menghasilkan atau mencapai kinerja yang baik atau tidak terwujudnya manajemen yang produktif sebagaimana yang dikemukakan oleh Sukarna (1990:40), bahwa dalam administrasi negara yang sehat, penempatan orang-orangnya dilakukan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menurut prinsip-prinsip the right man is the right place atau penempatan orang-orang yang tepat di tempat pekerjaan yang baik pula.

2.2 Manajemen Kinerja

Secara mendasar, Manajemen kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan kinerja, pemantauan / peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman. Rangkaian kegiatan tersebut haruslah dijalankan secara berkelanjutan. Trinanto dalam Robert Baccal (2001) : Manajemen kinerja merupakan sebuah proses yang berkesinambungan dan dilakukan dengan kemitraan antara seorang karyawan dengan penyelia lansungnya.

Dalam manajemen kinerja kemampuan SDM sebagai kontributor individu dan bagian dari kelompok dikembangkan melalui proses bersama antara manajer dan individu yang lebih berdasarkan kesepakatan daripada instruksi. Kesepakatan ini meliputi tujuan (objectives), persyaratan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, serta pengembangan kinerja dan perencanaan pengembangan pribadi.

Manajemen kinerja bertujuan untuk dapat memperkuat budaya yang berorientasi pada kinerja melalui pengembangan keterampilan, kemampuan dan potensi-potensi yang dimiliki oleh SDM. Sifatnya yang interaktif ini akan meningkatkan motivasi dan memberdayakan SDM dan membentuk suatu kerangka kerja dalam pengembangan kinerja.

Manajemen kinerja juga dapat menggalang partisipasi aktif setiap anggota organisasi untuk mencapai sasaran organisasi melalui penjabaran sasaran individu

maupun kelompok sekaligus mengembangkan potensinya agar dapat mencapai sasaran itu.

2.3 Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Murti dalam Prabu Mangkunegara (2005:16-17) adalah faktor internal dan faktor eksternal yang dijelaskan sebagai berikut berikut:

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah).

Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.4 Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja individu (personel) dengan membandingkan dengan standard baku penampilan.

Selanjutnya Anwar Prabu Mangkunegara, (2005: 10) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu barang. Menurut T. Hani Handoko (2005), penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Mahmudi (2005) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang atau jasa, kualitas barang atau jasa, perbandingan hasil kerja dengan target dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Pengertian penilaian kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Disamping itu, juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan.

Tujuan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari SDM organisasi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011, Penilaian prestasi kerja ASN dilakukan berdasarkan prinsip:

- a. Objektif.
- b. Terukur.
- c. Akuntabel.
- d. Partisipatif.
- e. Transparan.

Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat (SKP) adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh seorang ASN. Rencana dan target kerja tersebut disusun setiap awal tahun oleh pegawai, dan harus disetujui oleh atasan langsung/pejabat penilainya. Sanksi bagi pegawai yang tidak menyusun (SKP) diatur dalam PP No. 53 Tahun 2011 tentang Hukuman Disiplin Pegawai.

Penilaian kinerja dengan menggunakan (SKP) ini meliputi beberapa aspek, yakni kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing-masing instansi. Lebih lanjut dijelaskan pula bahwa aspek-aspek tersebut disusun dengan mengacu pada standar teknis kegiatan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masing-masing instansi. Adapun penilaian dilakukan dengan membandingkan aspek-aspek penilaian pada target di awal tahun dengan realisasi yang dicapai pada akhir tahun.

a. Aspek Kuantitas

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:56) bahwa “Quantity (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”. Sedangkan menurut Wilson dan Heyyel (1987:101) mengatakan bahwa “*Quantity of Work* (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas.

Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

b. Aspek Kualitas

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:57) bahwa “Quality (kualitas)

adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”. Sedangkan menurut Wilson dan Heyel (1987:101) mengatakan bahwa “*Quality of work* (kualitas kerja)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian”.

Dari pendapat diatas, jelas bahwa kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Yang dimaksud ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sesaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Yang dimaksud kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

c. Aspek Waktu

Ketepatan waktu ini berhubungan dengan waktu penyelesaian tugas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan. Visi dan misi suatu organisasi akan tercapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dalam hal ini diantaranya ; Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan Pekerjaan selesai pada saat dibutuhkan. Berbicara soal ketepatan waktu maka hal ini terkait dengan efisiensi waktu.

Menurut Muchdoro (1997:180) “Efisiensi adalah tingkat kehematan dalam menggunakan sumber daya yang ada dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Efisiensi terbagi menjadi dua, yaitu efisiensi waktu dan efisiensi biaya. Efisiensi waktu adalah tingkat kehematan dalam hal waktu saat pelaksanaan hingga kapan proyek itu selesai. Sedangkan efisiensi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

biaya adalah tingkat kehematan dan pengorbanan ekonomi yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

d. Aspek Biaya

Aspek biaya disini mengenai tingkatan dimana penggunaan sumber dana organisasi yang mana didalamnya menyangkut penggunaan keuangan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit. Didalam melaksanakan tugasnya para pegawai diharapkan untuk dapat memberdayakan/menggunakan segala sumber daya keuangan yang ada di dalam organisasi yang bersangkutan guna membantu penyelesaian tugas pekerjaan baik dari segi waktu maupun hasil kerja.

e. Perilaku Kerja

Selain dengan sasaran kerja pegawai (SKP), prestasi kerja pegawai juga diukur dengan indikator perilaku kerja. Parameter yang digunakan untuk mengukur perilaku kerja adalah orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan khusus bagi pejabat struktural ditambah satu dimensi yaitu kepemimpinan. Definisi operasional dari indikator-indikator tersebut adalah sebagaimana dijelaskan dalam penjelasan pasal demi pasal dalam PP No.46 Tahun 2011.

Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerja sama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam mencapai tujuan bersama, kerja sama memberikan manfaat yang besar bagi kerja tim. Biasanya organisasi berbasis kerja tim memiliki struktur yang ramping. Oleh sebab itu, organisasi akan bisa merespons dengan cepat dan efektif lingkungan yang cepat berubah.

f. Kepemimpinan

Berikutnya, aspek “kepemimpinan” yang diperuntukkan bagi pejabat struktural didefinisikan sebagai kemampuan dan kemauan ASN untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Kepemimpinan atau leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia (Moejiono, 2002). Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan.

Menurut Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003) Pengertian Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Young (dalam Kartono, 2003) Pengertian Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. Moejiono (2002) memandang bahwa leadership tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya.

Para ahli teori sukarela (compliance induction theorist) cenderung memandang leadership sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin (Moejiono, 2002).

Didalam suatu organisasi diperlukan seorang pemimpin yang baik yang dapat mengarahkan bawahannya agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja kepada bawahannya (Sarita Dewi : 2012). Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian sasaran kerja pegawai dengan penilaian perilaku kerja. Penilaian sasaran kerja pegawai memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur.

Penilaian sasaran kerja pegawai membandingkan antara kinerja yang dicapai dan target yang ditentukan sedangkan penilaian Perilaku Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap ASN sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Adapun sistematika dari penilaian kinerja pegawai dijelaskan dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

2.5 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semuanya layak untuk dinilai.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dikaitkan pada sistem prestasi kerja.

Secara spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Supriyanto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005: 10) adalah:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

2.6 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Adapun manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagaiberikut :

- a. Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang keliru oleh para pegawai, dan sebagai masukan bagi para pimpinan.
- b. mengarahkan pegawai dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaannya di masa depan.
- c. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti : promosi, transfer, dan pemberhentian.
- d. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum.
- e. Menyelaraskan upah/gaji atau insentif lainnya bagi para pegawai/karyawan terutama yang berprestasi dalam bekerja.
- f. Memperbaiki kegiatan penempatan, promosi, pindah dan demosi jabatan sesuai dengan prestasi atau kegagalan pegawai/karyawan yang dinilai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

59. Membantu memperbaiki kegiatan pelatihan, baik dalam menyusun kurikulumnya maupun memilih pegawai/karyawan yang akan diikuti sertakan dalam kegiatan pelatihan. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat memberikan informasi mengenai kondisi keterampilan kahlian yang kurang/tidak dikuasai oleh pegawai/ karyawan sehingga berpengaruh pada efisiensi, efektivitas, produktivitas serta kualitas kerja dan hasil-hasilnya. Hasil tersebut dapat dipergunakan sebagai masukan dalam melakukan analisis kebutuhan pelatihan, baik pada tingkat organisasi, tingkat unit kerja maupun dalam analisis individual.

2.7 Penelitian Terdahulu

Didalam pembuatan karya ilmiah atau penelitian, penelitian terdahulu sangat penting untuk membedakan dari beberapa judul yang sama. Dari penelitian terdahulu ini penulis dapat membedakan atau membuat penekanan terhadap penulisan karya ilmiah yang penulis lakukan sehingga walaupun ada persamaan dalam judul tapi maknanya berbeda dan faktor permasalahannya berbeda.

Berdasarkan survey yang penulis lakukan, penulis menemukan judul yang hampir sama dan permasalahan yang hampir mendekati penelitian penulis lakukan yaitu:

1. Ana Maria Sofiana (2009) melakukan penelitian yang berjudul Analisa perkembangan Tenaga Kerja Di Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa perkembangan tenaga kerja di Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode kepustakaan yaitu metode yang digunakan untuk memperoleh informasi dari perpustakaan dengan cara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

membaca buku, referensi, dan bahan-bahan yang bersifat teoritis yang mendukung dengan penulisan tugas akhir. Hasil penelitian dari Ana Maria Sofiana menyebutkan bahwa laju pertumbuhan tingkat partisipasi angkatan kerja di Sumatera Utara menurut kelompok umur dan jenis kelamin mengalami penurunan sering bertambahnya usia.

Tingkat pengangguran terbuka di Sumatera Utara semakin meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini terjadi karena susahnya mendapatkan pekerjaan dalam situasi keterbatasan lapangan pekerjaan. Tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di Sumatera Utara mengalami kenaikan karena semakin banyak perempuan yang terjun ke pasar perekonomian untuk membantu mencari nafkah buat keluarga.

2. Ignatia Rohana Sitanggang, Nachrowi Djalal Nachrowi (2004) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral: Analisis model demometrik di 30 provinsi pada 9 sektor di Indonesia. Penelitian ini akan melihat bagaimana pola struktur ekonomi dan pola penyerapan tenaga kerja sektoral di 30 provinsi. Fokus penelitian ini diarahkan pada analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di wilayah tersebut dan pada analisis kebijakan perencanaan tenaga kerja di Indonesia. Untuk mencapai tujuan tersebut, digunakan pendekatan demometrik guna membangun model makro demoeкономи regional yang dimodifikasi dari model penyerapan tenaga kerja yang digunakan oleh J.Iedent. Secara prinsip, model demometri ini menggabungkan model ekonometrik dan model demografi. Dalam hal ini, variabel seperti jumlah

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sharif Kasim Riau

penyerapan tenaga kerja regional dihubungkan dengan variabel populasi (dengan memperhatikan unsur tingkat kelahiran dan kematian), netmigration, output, dan upah melalui model ekonometri di 30 provinsi pada 9 sektor. Dari penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa struktur ekonomi indonesia secara nasional mengalami perubahan dari sektor pertanian. Sektor pertanian lebih banyak menyerap tenaga kerja walaupun dengan upah yang lebih rendah dari upah di sektor-sektor lainnya. Adanya peningkatan dan penurunan dalam jumlah penyerapan tenaga kerja ini disebabkan oleh perubahan populasi, net migration, output, dan juga upah.

3. Woyanti (2011) tentang Pengaruh Jumlah Usaha, Nilai Investasi, dan Upaha Minimum Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil dan Menengah di Provinsi Sumatera Utara. Model estimasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel unit usaha, investasi dan upah minimum mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap permintaan tenaga kerja pada industri kecil dan menengah di Provinsi Sumatera Utara. Secara parsial upah minimum berpengaruh negatif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja.

Adapun perbedaan dengan penelitian penulis adalah penulis melakukan penelitian terhadap bagaimana kinerja pegawai kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menangani masalah tenaga kerja yang ada di kabupaten Indragiri Hulu. Sedangkan judul yang penulis buat adalah “ Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosia, Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Bidang Tenaga Kerja”. Pada penelitian terdahulu ini penulis merujuk pada skripsi diatas,



baikwasanya sebagai pendukung dan pertimbangan penulis dalam melakukan penelitian dan mempermudah penulis menyelesaikan karya ilmiah ini.

2.8 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Islam memiliki pedoman dalam mengarahkan umatnya untuk melaksanakan amalan. Pedoman tersebut adalah Al-qur'an dan Sunnah Nabi sebagai sumber ajaran Islam yang menawarkan nilai-nilai dasar atau prinsip-prinsip umum yang penerapannya dalam bisnis disesuaikan dengan perkembangan zaman dan mempertimbangkan dimensi ruang dan waktu. Islam seringkali dijadikan sebagai model tatanan kehidupan yang berbudaya.

Hal ini tentunya dapat dipakai untuk pengembangan lebih lanjut atas suatu tatanan kehidupan tersebut, termasuk tatanan kehidupan bisnis, budaya dan etos kerja bagi orang muslim pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Al-Qur'an sebagai petunjuk bagi manusia tidaklah sebatas mengarahkan, lebih lanjut dari itu Al-Qur'an memberi petunjuk manajerial untuk mengerjakan pekerjaan atau usaha yang bermanfaat, serta menerapkan dasar-dasar kaidah yang diartikan Al-Qur'an merupakan satu-satunya kitab yang memuat contoh bagaimana mengubah manusia dari kebiadaban, kebodohan dan keterbelakangan, menjadi manusia yang beradab, berilmu dan maju dari manusia yang kehilangan *power* karena perselisihan antar suku, menjadi manusia yang dapat menginvestasikan kekuatan untuk mewujudkan kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu mempelajari Al-Qur'an dari dimensi pengembangan SDM agar mengerjakan perbuatan atau usaha yang bermanfaat dapat memurnikan kaidah-kaidah manajemen praktis dan baru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup dan berinteraksi dalam suatu komunitas sosial dengan cara yang teratur. Manusia harus mengatur kelompok-kelompok yang ada menggunakan manajemen yang benar agar satu sama lain dapat berinteraksi dengan harmonis. Sebab manusia diciptakan dalam kehidupan ini antara lain adalah untuk berkompetisi, siapa yang terbaik dalam usaha dan pekerjaannya.

Firman Allah dalam Al-Qur'an yang berbunyi:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۚ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ



Artinya: “Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia lagi Maha Perkasa lagi Maha Ampun”. (QS. Al-Mulk : 2)

وَوُضِعَ الْكِتَابُ فَتَرَى الْمُجْرِمِينَ مُشْفِقِينَ مِمَّا فِيهِ وَيَقُولُونَ يَوَيْلَتَنَا مَا هَذَا الْكِتَابِ لَا يُغَادِرُ صَغِيرَةً وَلَا كَبِيرَةً إِلَّا أَحْصَاهَا ۚ وَوَجَدُوا مَا عَمِلُوا حَاضِرًا ۚ وَلَا يَظْلِمُ رَبُّكَ أَحَدًا



Artinya : “Dan diletakkanlah Kitab, lalu kamu akan melihat orang-orang bersalah ketakutan terhadap apa yang (tertulis) di dalamnya, dan mereka berkata: “Aduhai celaka Kami, kitab apakah ini yang tidak meninggalkan yang kecil dan tidak (pula) yang besar, melainkan ia mencatat semuanya; dan mereka dapati apa telah mereka kerjakan ada (tertulis). Dan Tuhanmu tidak menganiaya seorang juapun.” (Q.S Al-Kahfi: 49)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

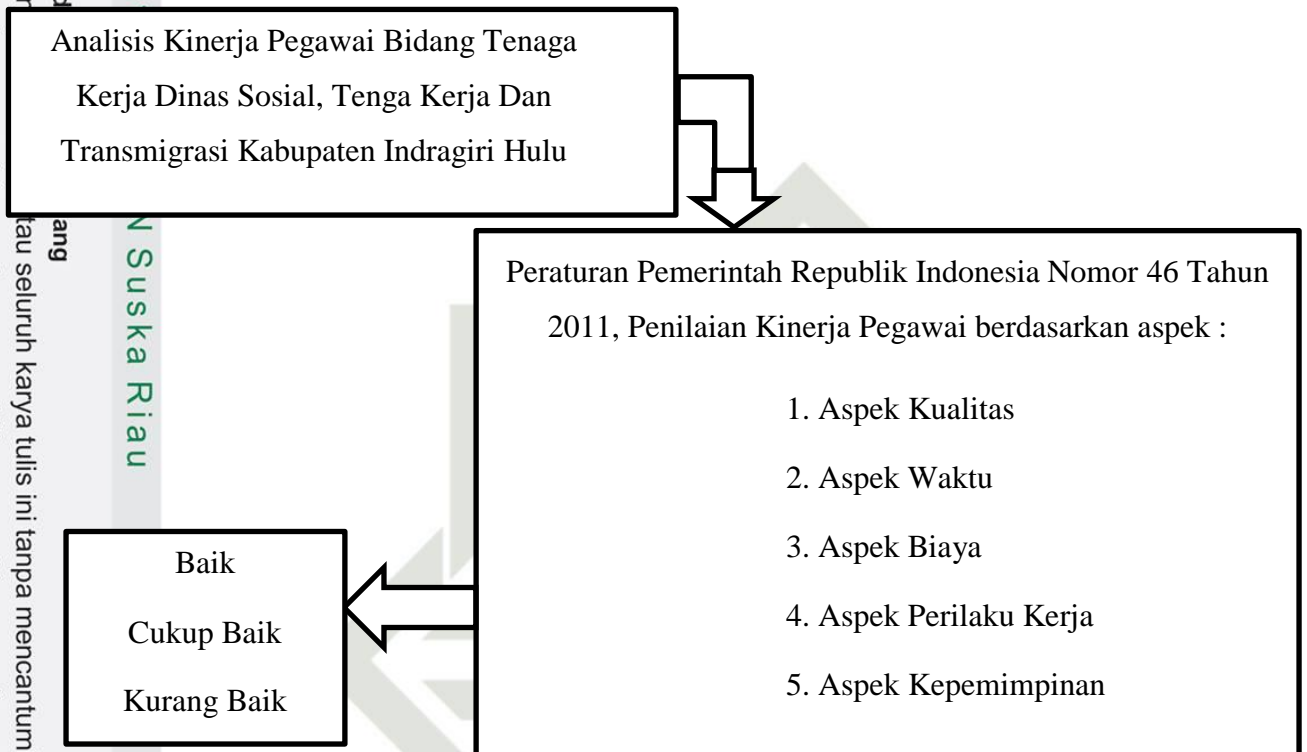
Oleh sebab itu para pegawai pekerja harus selalu meningkatkan daya pikirnya, sehingga memiliki wawasan dan daya antisipasi yang kuat. Menurut Muhammad dalam etika Bisnis Islami, daya pikir seseorang dapat ditingkatkan dengan cara: Rajin membaca dan mencatat ilmu, Rajin mendengarkan, Selalu berusaha, Banyak berpikir, Meneliti, Memecahkan masalah dan lingkungan, Rajin mengikuti pelatihan, Semangat keingintahuan.

2. Kerangka Konsep

Ada banyak teori yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai pada Bidang Tenaga Kerja, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu, namun didalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian berdasarkan tatacara penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 yang meliputi dua unsur penilaian yaitu Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja.

Sehingga kerangka konsep yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian Tentang Kinerja Pegawai
Bidang Tenaga Kerja Disnaker Kab. Indragiri Hulu**



Sumber: PP Nomor 46 Tahun 2011

2.10 Konsep Operasional

Untuk memudahkan pelaksanaan penelitian maka dibuatlah konsep operasional yang akan mengacu pada pendapat teoritis dan pakar. Menurut Singarimbun (1995:46) konsep operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional berisi tentang indikator-indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel.

Tabel 2.1 Konsep Operasional Penelitian

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Analisis kinerja pegawai bidang tenaga kerja dinas sosial, tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Indragiri Hulu berdasarkan PP Nomor 46 Tahun 2011	1. Aspek Kualitas	a. Ketepatan melakukan tugas. b. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
	2. Aspek Waktu	a. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
	3. Aspek Biaya	a. Memberdayakan dalam pelaksanaan pekerjaan. b. Memaksimalkan dana dalam pelaksanaan kegiatan.
	4. Perilaku Kerja	a. Pelayanan b. Integritas c. Komitmen d. Disiplin e. Kerjasama
	5. Kepemimpinan	a. Pengambilan Keputusan b. Bertanggungjawab terhadap kebijakan yang dibuat

Sumber: PP Nomor 46 Tahun 2011

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Ini berarti untuk mendapatkan data yang valid dalam penelitian haruslah berlandaskan keilmuaan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Untuk memperoleh semuanya itu maka dalam bab ini akan dijabarkan metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian yang valid.

Mengenai pelaksanaan dan berusaha memberikan gambaran terperinci berdasarkan kenyataan- kenyataan yang ditemukan di lapangan mengenai kinerja pegawai Bidang Tenaga Kerja pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu.

Berdasarkan metode penelitian yang dikemukakan diatas, maka data informasi yang di peroleh akan dituangkan kedalam bentuk tabel- tabel dengan angka dan persentase untuk selanjutnya dianalisa dengan deskriptif kualitatif.

3. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan deskriptif kualitatif. kualitatif yaitu sebuah penelitian riset yang sifatnya deskripsi dan cenderung menggunakan analisis, menurut saryono (2004:12) merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menggambarkan dan menemukan kualitas sosial yang diukur dengan metode kualitatif. Dengan mengacu pada konsep yang digunakan, yaitu untuk mengetahui dan memahami kinerja pegawai pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu khususnya pada bidang tenaga kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.2 Tipe dan Dasar Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian deskriptif, yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti atau penelitian yang dilakukan terhadap variable mandiri atau tunggal, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

Sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami kinerja pegawai Bidang Tenaga Kerja pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu.

Dasar penelitian ini adalah observasi, yaitu pemberian kuisisioner pada responden dalam hal ini atasan yang berfungsi sebagai pejabat penilai pada bidang Tenaga Kerja kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu.

3.3 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah “survey individu”, yaitu dalam lingkup aparatur/pegawai Bidang Tenaga Kerja pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan atas pokok permasalahan dengan mengacu pada variable-variabel penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sebagai pelengkap dalam pembahasan ini maka diperlukan adanya data atau informasi baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi. Penulis

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memperoleh data yang berhubungan dengan menggunakan metode sebagai berikut :

1. Kuesioner, menurut Erwan Agus Purwanto merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis berkaitan dengan variabel penelitian dan kemudian disebarkan kepada pegawai atau responden untuk menjawab.
2. Wawancara, menurut Erwan Agus Purwanto (2017:35) wawancara merupakan tanya jawab penelitian dengan orang-orang yang relevan untuk dijadikan sebagai sumber data. Adapun wawancara peneliti gunakan untuk memperoleh data fenomena yang peneliti paparkan pada bab pendahuluan.
3. Observasi, menurut Erwan Agus Purwanto (2017:35) adalah pengamatan terhadap objek-objek yang dapat dijadikan sebagai sumber masalah. Adapun observasi peneliti gunakan untuk membantu mendapatkan data sementara mengenai Kinerja Pegawai pada Bidang Tenaga Kerja di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu.

3.5 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari para responden penelitian melalui kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mendukung data primer yang diperoleh dari literatur, dokumen serta laporan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, yaitu yang berupa data gambaran umum kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.6 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini penentuan populasi berdasarkan purposive sampling yaitu penentuan sample berdasarkan kriteria tertentu yang diharapkan memiliki informasi yang akurat. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian berjumlah 7 orang yaitu Kepala Bidang Ketenagakerjaan .

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari pegawai Bidang Tenaga Kerja pada Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu dan Tenaga Kerja (Masyarakat) berjumlah 48 orang.

3.7 Informan

Informan adalah orang yang memberikan informasi tentang seseorang atau sesuatu organisasi kepada sebuah agensi. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, maka peneliti sangat erat kaitannya dengan faktor-faktor kontekstual, jadi dalam hal ini sampling dijangkau sebanyak mungkin informasi dari berbagai sumber. Maksud kedua dari informan adalah untuk mengenali informasi yang menjadi dasar dan rancangan teori yang dibangun.

Penelitian kualitatif tidak dipersoalkan jumlah informan, tetapi bisa tergantung dari tepat tidaknya pemilihan informan kunci dan kompleksitas dari keagamaan fenomena sosial yang diteliti.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pemilihan informan sebagai sumber data dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada subjek yang menguasai permasalahan, memiliki data dan bersedia memberikan informasi lengkap dan akurat.

Informan dalam penelitian ini adalah orang atau pelaku yang benar-benar tahu dan menguasai masalah, serta terlibat langsung dengan masalah penelitian ini, diantaranya:

Tabel 3.1
Daftar Informan

No	Informan	Jumlah
1	Kepala Kantor Dinas Sosial	1
2	Kepala Bidang Tenaga Kerja	1
3	Kepala Hubungan Industri dan Kesejahteraan Pekerja	1
4	Kasi Bidang Latihan dan Penempatan	1
5	Kasubbag Umum	1
6	Kasi Perencanaan Pelatihan Kerja	1
7	Kasubbag Program dan Keuangan	1
8	Kasi Pemberdayaam	1
9	Angkatan Kerja Masyarakat	5
Total		13

Sumber: Olahan Data Penelitian Tahun 2020

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu uraian yang berupa penggambaran untuk menjelaskan jawaban-jawaban yang diberikan responden dalam kuesioner, data-data yang diperoleh melalui wawancara dan studi pustaka digunakan sebagai data penunjang guna memperkuat dan memperdalam hasil yang diperoleh dari angket tersebut.

3.9 Teknik Pengukuran Data

Pengukuran variabel dilakukan dengan Skala Likert yaitu yang digunakan untuk sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Adapun rumusan persentase yang digunakan mengacupada pendapat yang dikemukakan oleh (Suharsimi Arikunto, 1992:33) sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P= Persentase alternatif jawaban

F= Frekuensi Jawaban responden

N= Jumlah Responden

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perhitungan dalam perseentase ditafsirkan dikategorikan sebagai berikut:

Kelas Interval	Kriteria
75% - 100%	Sangat Baik
51% - 75%	Baik
26% - 50%	Cukup Baik
0% -25%	Kurang Baik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB 1V

GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Kabupaten Indragiri Hulu

4.1.1 Sejarah

Kabupaten Indragiri Hulu lahir sejak zaman pasca kemerdekaan Republik Indonesia. Mulai ada sejak kerajaan indragiri yang berlanjut hingga zaman penjajahan Belanda hingga pasca kemerdekaan Republik Indonesia yang secara umum merupakan proses terbentuknya sejarah Kabupaten Indragiri Hulu. Pemerintah Hindia Belanda bernama E. Netser yang pernah menjadi Residen Riau, mencatat bahwa pada tahun 1982, Rengat juga menjadi tempat kedudukan Asisten Residen yang sebelum itu di Tanjung Buton Lingga, dan daerah Indragiri merupakan suatu dari kesatuan wilayah yang disebut Keresidenan Riau.

Kemudian pada zaman sebelum pemerintahan kolonial Belanda datang dan memerintah di Indonesia daerah Indragiri Hulu dan Teluk Kuantan merupakan kerajaan. Kerajaan Indragiri di perintah oleh Raja atau Sultan yang berkedudukan di Pekan Tua yang terletak sekitar 75 Km sebelah timur kota Rengat. Raja pertamanya adalah Raja Kocik Mambang alias Raja Melayu 1 yang memerintah dari tahun 1298 sampai tahun 1337 dan raja terakhir yang memerintah adalah Tengku Muhammad dengan gelar Sultan Muhammad Syeh. Wilayah Kerajaan Indragiri pada waktu itu meliputi Kabupaten Indragiri Hilir dan Kabupaten Indragiri Hulu sekarang, kecuali keamanan Cerenti, Kuantan Hilir, Kuantan Tengah, Kuantan Mudik yang merupakan bagian dari Kerajaan Kuantan sedangkan Kuantan Singingi pada waktu itu termasuk wilayah I Kerajaan Siak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dengan diproklamasikan kemerdekaan Indonesia 17 Agustus 1945 maka di daerah-daerah dibentuk lembaga ketata Negara yang diberi wewenang untuk menyelenggarakan urusan pemerintah. Dengan dibentuknya Provinsi Riau dengan Undang-undang Nomor 61 Tahun 1958 maka dibentuklah dua wilayah yaitu Indragiri Hilir dan Indragiri Hulu. Perjuangan yang disalurkan panitia Persiapan pembentukan Kabupaten Indragiri Hulu dan melalui Dewan Perwakilan Rakyat dan mendapat dukungan dari DPRD Riau dan DPRGR Pusat.

Pembentukan Kabupaten Indragiri Hulu pada awalnya ditetapkan dengan UU No.12 Tahun 1956, tentang pembentukan daerah otonomi kabupaten dalam lingkungan provinsi Sumatera Tengah yang diberi nama Kabupaten Indragiri, meliputi wilayah Rengat dan Tembilahan disebelah hilir. Pada tahun 1965 Kabupaten Indragiri telah dimekarkan menjadi Kabupaten Indragiri Hulu dan Indragiri Hilir berdasarkan UU No.6 Tahun 1965. Tahun 1999 Kabupaten Indragiri Hulu dimekarkan lagi menjadi dua kabupaten yaitu Kabupaten Kuantan Singingi dan Kabupaten Indragiri Hulu.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1965 maka terjadilah eekaran Kabupaten Indragiri menjadi dua kabupaten yaiutu:

- 1) Kabupaten Indragiri Hilir dengan ibu kotanya Tembilahan, terdiri dari 8 Kecamatan, dan setelah pemekaran menjadi 20 kecamatan.
- 2) Kabupaten Indragiri Hulu dengan Ibu kotanya Rengat, terdiri dari 9 kecamatan yaiutu:
 - a. Kecamatan Rengat ibukota Rengat

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- b. Kecamatan Pasir Penyuh ibukota Air Molek
- c. Kecamatan Seberida ibukota Pangkalan Kasai
- d. Kecamatan Peranap ibukota Peranap
- e. Kecamatan Kuantan Hilir ibukota Baserah
- f. Kecamatan Kuantan Tengah ibukota Taluk Kuantan
- g. Kecamatan Kuantan Mudik ibukota Lubuk Jambi
- h. Kecamatan Singingi ibukota Muara Lembu

Pada tahun 1996 Kupaten Indragiri Hulu dipecah lagi menjadi 2 kabupaten yaitu Kabupaten Kuansing yang berkedudukan di Taluk Kuantan dan Kabupaten Indragiri Hulu berkedudukan di Rengat. Pada tahun 2004 mengalami beberapa pemekaran wilayah kecamatan sehingga menjadi 14 kecamatan yaitu:

- a. Kecamatan Rengat ibukota Rengat
- b. Kecamatan Rengat Barat ibukota Pematang Reba
- c. Kecamatan Seberinda ibukota Pangkalan Kasai
- d. Kecamatan Batang Gangsal ibukota Seberinda
- e. Kecamatan Batang Cenaku ibukota Aur Cina
- f. Kecamatan Pasir Penyuh ibukota Air Molek
- g. Kecamatan Lirik ibukota Lirik
- h. Kecamatan Kelayang ibukota Simpang Melayang
- i. Kecamatan Peranap ibukota Peranap
- j. Kecamatan Batang Peranap ibukota Pematang Reba
- k. Kecamatan Rakit Kulim ibukota Petonggan
- l. Kecamatan Sungai Lala ibukota Kelawat

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- m. Kecamatan Lubuk Batu Jaya ibukota Lubuk Batu Tinggal
- n. Kecamatan Kualu Cenaku ibukota Cenaku

4.1.2 Geografis

Kabupaten Indragir Hulu merupakan salah satu dari 12 kabupaten/kota di Provinsi Riau. Berdasarkan data monografinya, Kabupaten Indragiri Hulu terletak di pulau sumatera di bagian tengah, dengan luas kurang lebih sekitar 767.626.66 Ha (7.676.226,6Km) yang secara administratif memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara : Kabupaten Pelalawan
2. Sebelah Selatan : Kabupaten Bungo Tebo (Provinsi Jambi)
3. Sebelah Barat : Kabupaten Kuantan Singingi
4. Sebelah Timur : Kabupaten Indragir Hilir

Dilihat dari keadaan geografisnya, Kabupaten Indragiri Hulu, Terdiri dari dataran rendah , dataran tinggi dan rawa-rawa dengan jenis sawah popsolid merah kuning, yang sebagian besar dimanfaatkan penduduk usaha tani dan perkebunan.

Tabel 4.1 Luas Wilayah Kabupaten Indragiri Hulu tahun 2019

No	Jenis Pemanfaatan Lahan	Luas (Ha)	Presentase
1	Perumahan/pemukiman	58.339,62	7,60
2	Pertanian/perkebunan	178.089,38	23,20
3	Hutan Negara	402.620,18	52,45
4	Rawa-rawa	70.237,83	9,15

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

5	Tegalan	40.684,22	5,30
6	Dan Lain-lain	17.655,41	2,30
Total		767.626,66	100

Sumber: Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2019

Berdasarkan data pemanfaatan lahan tersebut diatas, jelas bahwa potensi untuk pengembang usaha tani dan perkebunan di kabupaten Indragiri Hulu masih cukup besar. Setiap tahun didaerah ini umumnya terjadi musim hujan antara bulan september sampai dengan bulan februari, dengan curah huajn rata-rata mencapai 259.95³m/tahun. Curah hujan tertinggi mencapai 43.3mm, sedangkan curah hujan terendah adalah 56.3mm.

Secara geografis Kabupaten Indragiri Hulu berada pada posisi 0⁰LU-1-20'LS dan 102-100' BT-102-48' BB meliputi wilayah seluas 7.676.26 km²(767.626.66 Ha). Kabupaten ini ditandai dengan iklim tropis basah dengan suhu berkisar antara 23.20^c-31.70^c.

Tabel 4.2 Luas Wilayah Indragiri Hulu Menurut Wilayah Kecamatan Tahun 2019

No	Kecamatan	Luas (Ha)	Presentase
1	Rengat	29.169,80	3.8
2	Rengat Barat	44.138,50	5.75
3	Seberida	78.451,40	10.22
4	Batang Gangsal	31.933,30	4.16
5	Batang Cenaku	40.300,35	5.25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

6	Pasir Penyu	67.013,80	8.73
7	Lirik	25.561,90	3.33
8	Kelayang	68.318,71	8.90
9	Peranap	65.632,00	8.55
10	Batang Peranap	49.742,20	6.48
11	Lubuk Batu	56.420,80	7.35
12	Kuala Cenaku	101.019,70	13.16
13	Sungai Lala	65.939,20	8.59
14	Rakit Kulim	43.985,00	5.73
Total		767.626,66	100

Sumber: Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu

Sebagaimana dapat dilihat dalam tabel 4.2 di atas, luas wilayah kecamatan di kabupaten Indragiri Hulu. Yang terluas adalah kecamatan Kuala Cenaku, mencapai 101.01970 Ha atau sekitar 13,16% dari luas kabupaten secara keseluruhan. Sedangkan yang paling kecil luasnya adalah kecamatan Rengat, yakni sekitar 29.169,80 Ha atau sekitar 3,80% dari luas kabupaten secara keseluruhan.

4.1.3 Kependudukan (Demografi)

Hingga tahun 2019 populasi kabupaten Indragiri Hulu tercatat sebanyak 316.290 jiwa dengan kepadatan rata-rata sekitar 41.20 jiwa/km². Jumlah penduduk tersebut terdiri dari 52.715 Kepala Keluarga (KK). 159.485 orang penduduk laki-laki dan 156.805 penduduk perempuan. Dilihat dari kelompok

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

umur, bagian besar penduduk di kabupaten Indragiri Hulu berada di usia produktif (25-55) tahun.

Tabel 4.3 Jumlah Penduduk Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2019

No	Kelompok Umur (Tahun)	Jenis Kelamin		Jumlah	Presentase
		Laki-laki	Perempuan		
1	<5	16.696	18.695	35.391	11.19
2	5-9	27.760	26.009	53.632	17.00
3	10-24	37.812	35.820	73.632	23.28
4	25-55	49.112	46.631	95.743	30.27
5	>55	28.105	29.650	57.775	18.26
Total		159.485	156.804	316.290	100

Sumber: Kantor Dinas Sosial Indragiri Hulu Tahun 2019

Seperti terlihat dalam tabel 4.3 di atas jumlah terbesar dari penduduk kabupaten Indragiri Hulu adalah berada dalam kelompok usia produktif (25-55 tahun), yaitu sebanyak 95.743 orang atau sekitar 30.27% dari jumlah penduduk secara keseluruhan. Kemudian penduduk usia 10-24 tahun sebanyak 73.632 orang (23.28%), disusul penduduk usia 5-9 tahun sebanyak 53.632 orang atau sekitar 17% dan terakhir penduduk usia kurang dari lima tahun sebanyak 35.39 orang atau sekitar 11.19%, dengan demikian terlihat jelas bahwa kelompok terbesar dari penduduk di kabupaten Indragiri Hulu adalah beradaptasi usia produktif (25-55 tahun).

Fenomena ini terjadi karena dua hal, pertama karena pengaruh program keluarga berencana (membatasi jumlah kelahiran) dan kedua faktor migrasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

penduduk dari daerah lain yang bertujuan untuk mencari kerja di kabupaten Indragiri Hulu, seperti di sektor perkebunan dan sektor industri.

Dari segi etnis dan agama/kepercayaan yang di anut, struktur penduduk di kabupaten Indragiri Hulu cukup beragam. Namun dlam kenyataan mereka bisa hidup berdampingan secara damai dan harmonis tanpa konflik. Hal itu terutama disebabkan karena sikap toleransi yang cukup tinggi di antara masing-masing kelompok. Dari agama atau kepercayaan yang dianut, mayoritas adalah beragama islam, jumlahnya mencapai diatas 80%. Sedangkan sisanya memeluk agama kristen protestan dan khatolik, Budha. Sementara dari segi etnis, mayoritas adalah suku melayu, sisanya terdiri dari etnis jawa, minang, batak serta etnis cina atau tionghoa.

4.1.4 Pemerintah

Kabupaten Indragiri Hulu sebagai Kabupaten Provinsi Riau telah berkembang

Pesat seiring dengan kemajuan pembanguna dewasa ini. Secara administrasi. Kabupaten Indragiri Hulu di pimpin oleh Bupati dan bertanggungjawab langsung kepada DPRD Riau.

Kabupaten Indragiri Hulu dalam melaksanakan roda pemerintahan, perekonomian dan pembangunan menjadi harapan untuk dapat menjawab setiap permasalahan dan tantangan yang muncul sesuai dengan soisal, ekonomi, politik dan lainnya dalam masyarakat. Keberadaan Kabupaten Indragiri Hulu merupakan dasar Dekonsentrasi sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu No.3 Tahun 2009, Kabupaten Indragiri Hulu dibagi atas 14

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(kecamatan) yang terdiri dari 16 kelurahan dan 178 desa. Masing-masing kepala Desa /Kelurahan bertanggungjawab kepada Camat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Jumlah Kecamatan, Kelurahan dan Perangkat Desa di Kabupaten Indragiri Hulu

No	Nama Kecamatan	Jumlah		Perangkat Desa	
		Kelurahan	Desa	RW	RT
1	Batang Cenaku	-	20	68	126
2	Batang Gangsal	-	10	34	96
3	Batang Peranap	-	10	29	74
4	Lirik	-	17	48	104
5	Lubuk Batu Jaya	-	9	24	56
6	Kelayang	1	16	43	114
7	Kuala Cenaku	-	10	36	72
8	Pasir Penyu	5	8	32	68
9	Peranap	2	10	38	98
10	Rakit Kulim	-	19	56	118
11	Rengat	6	10	30	65
12	Rengat Barat	1	17	42	87
13	Siberida	1	10	34	63
14	Sungai Lala	-	12	39	76
Jumlah		16	178	553	1217

Sumber: <http://id.wikipedia.org/Inhu>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Saifur Kasim Riau

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kabupaten Indragiri Hulu berjumlah 14 kecamatan dengan jumlah 16 kelurahan dan 178 desa, dengan jumlah kelurahan terbanyak terdapat pada kecamatan Rengat 6 Kelurahan dan 10 Desa dan yang sedikit adalah kecamatan Lubuk Batu Jaya 9 desa. Sedangkan jumlah RT dan RW sebanyak 553 dan 1217.

4.1.5 Sejarah Singkat Dinas Sosial,Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indragiri Hulu

Dinas Sosial,Tenaga Kerja dan Transmigrasi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu Nomor 3 Tahun 2009 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu yang merupakan tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah dan tenaga kerja sebagai salah satu satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Indragiri Hulu yang melaksanakan kewenangan pemerintahan di bidang sosial dan ketenagakerjaan di Kabupaten Indragiri Hulu sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu Nomor 2 Tahun 2009 tentang urusan pemerintahan Kabupaten Indragiri Hulu.

Dinas Sosial , tenaga kerja dan transmigrasi dulunya merupakan sebuah instansi sosial yang lahir setelah diproklamasikannya Negara Kesatuan Republik Indonesia, tepatnya pada tanggal 19 Agustus 1945, bersamaan dengan lahirnya beberapa instansi. Pada awalnya instansi sosial dinamakan Kementrian Sosial yang kemudian diganti dengan nama jawatan. Tahun 1947 dengan keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 1947 tentang susunan umum pemerintahan dan departemen, kemudian diubah menjadi Departemen Sosial sampai dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tanggal 26 oktober 1999. Sejak berdiri sampai dengan perkembangan terakhir, intansi sosial memegang peranan penting mulai dari hal mengatasi masalah sosial disaat perang ,cacat, korban kerusuhan, dan pada saat mempertahankan kemerdekaan.

Pada tanggal 10 Desember 1949, intansi sosial juga melaksanakan tugas pelayanan dapur umum, yang menjadi semangat lahirnya Hari Kesetiakawanan Sosial Nasional. Kemudian tugas-tugas intansi sosial dilengkapi dengan penanganan masalah transmigrasi dan perumahan serta pengembalian orang terantar. Kabupaten Indragiri Hulu berada dalam kawasan kerja sama antara Indonesia, Malaysia, dan Singapura. Dalam rangka penangan masalah kesejahteraan sosial, keberadaan Dinas Sosial Indragiri Hulu telah dirasakan manfaatnya oleh masyarakat. Pada tahun 1974 jawatan sosial di ubah namanya menjadi kantor wilayah departemen sosial Indragiri Hulu. Pelaksanaan pembangunan gedung kantor wilayah departemen sosial Indragiri Hulu dilakukan PT. GIAM Riau, mulai tanggal 10 november 1975 sampai 10 juni 1976 dan diresmikan pemakaiannya pada tanggal 25 juni 1976 dan menteri sosial Republik Indonesia yang pada waktu itu dijabat oleh HMS. Mentareja SH, sedangkan kepala kantor wilayah departemen soisal provinsi riau pada sat itu adalah H.Abdul Kaim Said. Pada tahun 2000, Kantor wilayah Departemen Sosial Indragiri Hulu menjadi Dinas Kesejahteraan Sosial Indragiri Hulu.

Berdasarkan perda Nomor 31 tahun 2001 Dinas Kesjahteraan Sosial berubah menjadi Badan Kesejahteraan Sosial Kabupaten Indragiri Hulu. Dengan dikeluarkannya Perda tersebut panti sosial dipimpin oleh seorang kepala tanpa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

jabatan struktural. Berdasarkan Perda Nomor 9 tahun 2008 Badan Kesejahteraan Sosial berubah menjadi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu, dengan pembentukan dan susunan perangkat daerah Indragiri Hulu Perda Nomor 3 Tahun 2010.

4.1.6 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu

1. Perumusan kebijakan di Bidang Tenaga Kerja
2. Pelaksanaan kebijakan di Bidang Tenaga Kerja
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di Bidang Tenaga Kerja
4. Pelaksanaan administrasi Dinas Tenaga Kerja
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya

4.1.7 Uraian Tugas Bagian, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu

Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Mempunyai Rincian

Tugas:

1. Penetapan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi skala kabupaten.
2. Perumusan rencana strategis dan program kerja dinas yang sesuai dengan visi dan misi daerah.
3. Perencanaan, mengorganisasikan, menggerakkan serta mengendalikan serta menetapkan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Pembinaan dan mengarahkan sekretaris, kepala bidang dan kepala seksi dalam melaksanakan tugasnya.
5. Pembinaan pelaksanaan program waskat di lingkungan dinas.
6. Pembinaan terhadap kedisiplinan pegawai dalam lingkup dinas.
7. Pembinaan dan peningkatan kualitas sumber daya pegawai dalam lingkup dinas.
8. Penyelenggaraan koordinasi dengan instansi atau unit kerja terkait.
9. Penyelenggaraan urusan penatausahaan dinas.
10. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Sekretaris Mempunyai Rincian Tugas:

1. Penyusunan kebijakan teknis administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, perencanaan, pelaporan, dan urusan rumah tangga.
2. Penyelenggaraan kebijakan administrasi umum.
3. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian pengawasan, program kegiatan sub bagian.
4. Merencanakan operasionalisasi pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian, perencanaan dan pelaporan serta keuangan.
5. Mewakili kepala dinas apabila yang bersangkutan berhalangan atau tidak berada di tempat.
6. Mempelajari dan menelaah peraturan dan perundang-undangan dan naskah dinas di bidang tugasnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

7. Melaksanakan koordinasi dengan kepala bidang dan sub bagian dalam melaksanakan tugas.
8. Melaksanakan urusan umum, kepegawaian, surat menyurat, inventarisasi dan perlengkapann perencanaan dan pelaporan serta rumah tangga dinas.
9. Melaksanakan urusan keuangan.
10. Menerima naskah/surat dinas yang masuk, mencatat, mendistribusikan ke bidang-bidang.
11. Menyimpan data/arsip naskah dinas keluar/masuk.
12. Mengatur dan mengawasi pelaksanaan kerumahtanggaan dinas.
13. Mempersiapkan bahan dan menyusun laporan kepada pimpinan sesuai bidan tugas.
14. Memberi tugas kepada bawahan dalam pengelolaan urusan administrasi umum dan kepegawaian, perencanaan dan pelaporan serta keuangan.
15. Menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karir.
16. Mengkoordinasikan penyusunan standar operasional prosedur(SOP).
17. Mengkoordinasikan laporan dinas meliputi LPPD, LKPJ dan Lakip.
18. Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan.
19. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

Sub Bagian Umum Mempunyai Rincian Tugas:

1. Merencanakan program dan kegiatan sesuai dengan RPJMD dan RENSTRA serta menyusun RENJA.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Melaksanakan dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) dan dokumen perubahan pelaksanaan anggaran (DPPA).
3. Melaksanakan ketatausahaan, ketatalaksanaan, dan kearsipan.
4. Mengkoordinasikan penyusunan standar operasional prosedur (SOP).
5. Melaksanakan kehumasan, keprotokolan dan kepustakaan.
6. Mengelola pengaduan masyarakat di bidang tenaga kerja.
7. Melaksanakan pemeliharaan barang milik daerah yang digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi.
8. Melaksanakan dan penatausahaan barang milik daerah.
9. Melaksanakan sistem pengendalian Intern (SPI).
10. Mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
11. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sub Bagian Program dan Keuangan Mempunyai Rincian Tugas:

1. Mengkoordinasikan dan menyusun program dan kegiatan sesuai dengan RPJMD dan RENSTRA serta menyusun RENJA.
2. Merencanakan program kegiatan pertahun anggaran sub bagian program dan keuangan berdasarkan tugas, fungsi dan RENSTRA sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan.
3. Menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja sesuai dengan rencana dan program kerja sebagai bahan masukan atasan.
4. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan bendahara dan bendahara pembantu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

5. Menyusun laporan keuangan semesteran dan akhir tahun.
6. Membuat laporan pelaksanaan tugas kepada atasan sebagai dasar pengembalian kebijakan.
7. Melaksanakan pengawasan, evaluasi dalam pengelolaan keuangan.
8. Membuat laporan pelaksanaan tugas kepada atasan sebagai dasar pengembalian kebijakan.
9. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan baik lisan maupun tertulis.
10. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan sesuai dngan tugas dan fungsinya.

Bidang Hubungan Industrial Mempunyai Rincian Tugas:

1. Verifikasi dokumen peraturan dan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten Indragiri Hulu.
2. Pemberian pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama daerah kabupaten Indragiri Hulu.
3. Pengkoordinasian proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten.
4. Pengkoordinasian pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi persilihan di perusahaan.
5. Pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerja sama Bipartit di perusahaan.
6. Pengkoordinasian pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi persilisihan diperusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

7. Pensosialisasian bahan untuk fasilitasi dan bimbingan teknis sesuai dengan bidang tugasnya.
8. Penyusunan perencanaan, pengkoordinasian pemantauan dan pengevaluasi di bidang hubungan industrial.
9. Pemberian bimbingan dan saran teknis untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
10. Pemimpin, pengkoordinasian dan pengendalian semua kegiatan yang berhubungan dengan bidang tugas.
11. Penilaian prestasi kerja bawahan sebagai bahan pembinaan dan pengembangan karir.
12. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Hubungan Industrial:

1. Seksi syarat kerja dan organisasi pekerja
2. Seksi pengupahan dan jaminan sosial
3. Seksi penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Mempunyai Rincian Tugas:

1. Pengkoordinasian penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antarkerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat.
2. Pengkoordinasian perantara kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Pengkoordinasian pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat.
4. Pemverifikasian penerbitan izin kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta.
5. Promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja keluar negeri kepada masyarakat.
6. Pengkoordinasian pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon TKI.
7. Pengkoordinasian pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon TKI ke luar negeri.
8. Pengkoordinasian pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI.
9. Pelaksanaan pemberdayaan TKI purna.
10. Pelaksanaan penerbitan perpanjangan izin memperkerjakan tenaga kerja asing (IMTA) yang lokasi kerja lebih dari 1(satu) daerah kabupaten dalam satu daerah.
11. Penilaian prestasi kerja bawahan sebagai bahan pembinaan dan pengembangan karir.
12. Pembagian tugas kepada bawahan sesuai dengan bidangnya.
13. Persiapan bahan-bahan yang diperlukan untuk menyusun kebijaksanaan.
14. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan tugas-tugas dan fungsinya.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja:

1. Seksi penempatan, informasi pasar kerja dan TKA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Seksi pemberdayaan TKI ke luar negeri
 3. Seksi pengembangan perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi
- Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Mempunyai Rincian Tugas:
1. Pengkoordinasian penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi (PBK).
 2. Pemverifikasian informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta.
 3. Pengkoordinasian peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta.
 4. Pelaksanaan pemberian izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta.
 5. Penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil.
 6. Pengkoordinasian pemberian konsultasi produktifitas kepada perusahaan kecil.
 7. Pengkoordinasian pengukuran produktifitas tingkat kabupaten.
 8. Pelaksanaan pengendalian/ pengarahan/ pembinaan dan bimbingan program/kegiatan.
 9. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan tugas-tugas dan fungsinya.

Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas:

1. Seksi pelatihan kerja dan kelembagaan
2. Seksi perencanaan pelatihan kerja
3. Seksi Peningkatan produktifitas tenaga kerja

Kelompok Jabatan Fungsional Mempunyai Rincian Tugas:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Kelompok jabatan fungsional yang dimaksud pasal 20, terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya.
2. Setiap kelompok jabatan fungsional sebagaimana dimaksud ayat(1) di pimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang di tunjuk oleh bupati.
3. Jumlah jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat(1) di tentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.
4. Jenis dan jenjang jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat(1) diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

VISI DAN MISI KANTOR DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu sebagai perpanjangan tangan dari Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu mempunyai Visi dan Misi sebagai berikut:

1. VISI

Terwujudnya Kesejahteraan Sosial dan Tenaga Kerja yang Mandiri serta Terwujudnya Perluasan Kesempatan Kerja, Terjadinya Hubungan Industrial yang Harmonis dan Perlindungan Tenaga Kerja Menuju Pelayanan Prima.

2. MISI

- a. Meningkatkan harkat dan martabat serta kualitas hidup manusia melalui program kesejahteraan sosial
- b. Meningkatkan kesadaran hidup berkeluarga dan bermasyarakat yang harmonis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Meberdayakan individu, keluargadan satuan sosial untuk meningkatkan peran dan tanggungjawab sosial
- d. Memperkuat lembaga dan mengembangkan jaringan antar lembaga
- e. Mengembangkan sistem perlindungan dan jaminan sosial
- f. Memperkuat pertahanan sosial dan integrasi sosial
- g. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, tenaga kerja dalam rangka menciptakan tenaga kerja terlatih, berpengalaman dan profesional sehingga mampu mengisi lowongan kerja yang terbuka dan berwira usaha mandiri, meciptakan lowongan pekerjaan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan Kinerja Pegawai Pada Bidang Tenaga Kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu sudah terlaksana namun belum maksimal yang dilaksanakan dalam kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang belum tercapai yang harus diperhatikan kembali yaitu, waktu penyelesaian tugas, kedisiplinan pegawai, sumber daya manusia, dan anggaran program kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu. Waktu penyelesaian tugas yang masih kurang dari hasil target yang diinginkan, hal ini dapat dilihat dari program kerja yang mereka lakukan pada tahun 2019. Untuk itu, pentingnya kerjasama yang maksimal dari para pegawai yang ada di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu untuk meningkatkan kerjanya agar program kerja yang telah dibuat bisa tercapai pada tahun berikutnya.

Indikator lain yang harus juga diperhatikan juga yaitu tentang kedisiplinan pegawai yang dimiliki. Karena kedisiplinan sangat penting dalam tercapainya kinerja yang berkualitas dalam pelaksanaan kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu. Dengan adanya kesadaran pegawai betapa pentingnya kedisiplinan akan mempermudah mewujudkan kinerja pegawai yang efektif dan efisien.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Indikator sumber daya manusia juga harus diperhatikan, karena sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di bidang tenaga kerja, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu harus ditempatkan pada bidang dan keahliannya sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka miliki, serta dengan memberikan pelatihan-pelatihan dan arahan dari atasan agar meningkatkan kinerja yang baik di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu.

Disamping itu, indikator anggaran program kerja juga harus dipertimbangkan, karena anggaran program kerja sangat berpengaruh dalam terlaksananya suatu program yang di buat oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu. Sehingga anggaran menjadi salah satu faktor penghambat dan terkendalanya suatu program-program yang telah direncanakan.

6.2. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Kinerja Pegawai Pada Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu, penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Sumber daya manusia di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu sudah banyak berpendidikan tinggi, tapi harus tetap meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan-pelatihan kerja atau melaukan perjalanan dinas dan arahan-arahan dari pimpinan mengenai bagaimana meningkatkan kinerja yang baik sehingga kemampuan dan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

pegawai di bidang tenaga kerja lebih maksimal dan menempatkan setiap pegawai pada bidang dan keahlian yang mereka miliki. Serta meningkatkan tepatnya waktu penyelesaian tugas, kedisiplinan kerja, dan membahas tentang anggaran program kerja agar terwujudnya Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Indragiri Hulu yang lebih baik kedepannya.

- b. Bagi peneliti lain, dapat dijadikan referensi teori untuk penelitian lebih lanjut mengenai “ Analisis Kinerja Pegawai Pada Bidang Tenaga Kerja di Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu” dengan variabel dan jenis penelitian yang berbeda.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR PUSTAKA

- Al-quran surat Al-Mulk 2
- Al-quran surat Al-Kahfi 49
- Bernardin, H. John & Joyce E. A. Russell. 1993. *Human Resource Management*. Singapore : McGraw Hill Inc
- Bernardin and Russel. 1993. *Human Resource Management, An. Experimental Approach, terjemahan*. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.
- Dharma, Agus . 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dharma, Surya, 2011. *Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan Penerapannya)*, cetakan keempat. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi. Irham. 2007. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartini Kartono. 2003. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 1996. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia. Jilid II/Edisi Ketiga*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Mahmudi, 2005, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Jakarta: STIM YKPN
- Mangkunegara. A.A Anwar Prabu. 2005 .*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Moeheriono. 2011. *Indikator Kinerja Utama*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mujiono. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian* : Yogyakarta UIII Press
- Musaneff. 1984 . *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Pasolong, Harbani. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Rizai, Veithzal . 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Saefi Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.

Skripsi

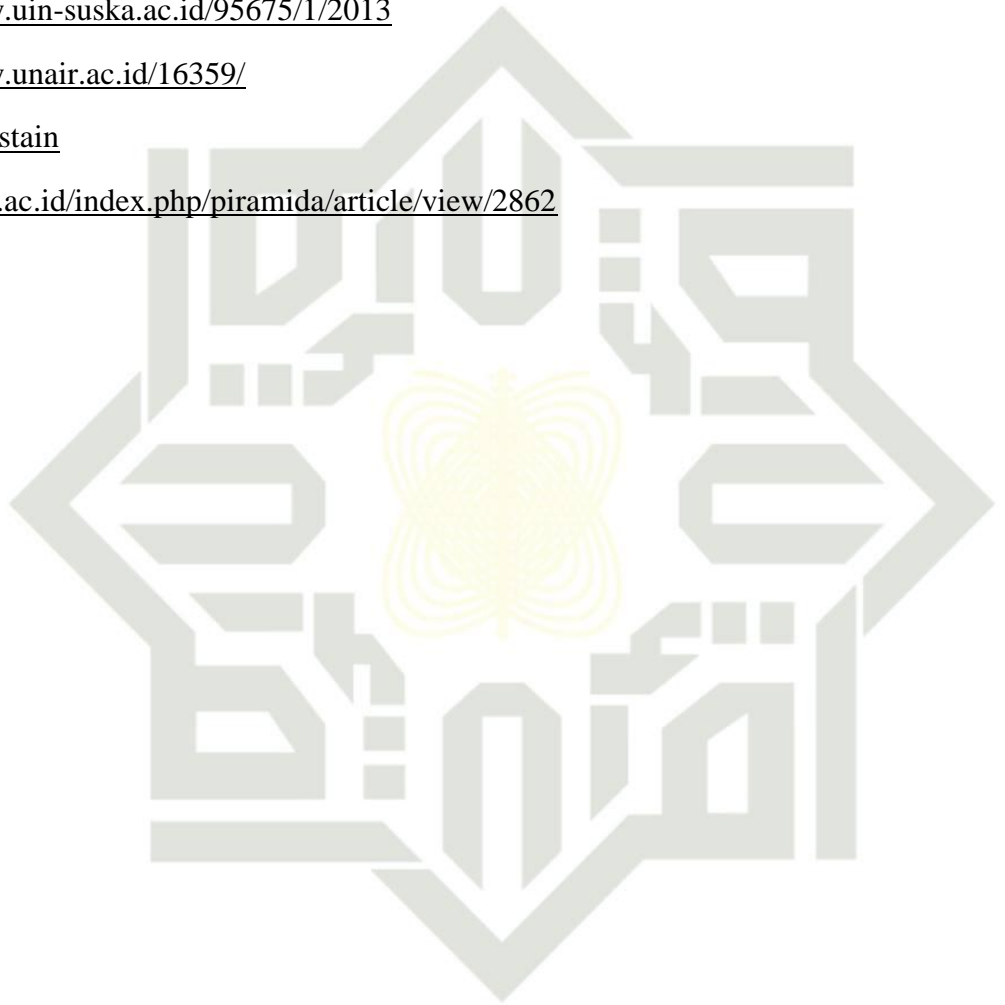
<https://media.neliti.com/media/publications/31674-ID-peran-dinas-sosial-dalam-pelaksanaan-kebijakan.d.pdf>

<http://repository.uin-suska.ac.id/95675/1/2013>

<http://repository.unair.ac.id/16359/>

<http://e-journal.stain>

<https://ojs.unud.ac.id/index.php/piramida/article/view/2862>



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Wawancara bersama Bapak Jimmy Syahputra, SE selaku Kasubbag Umum dan
Ibuk Dewi Deva Yanti SH selaku Sekretaris



Penyerahan data kuesioner kepada seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Penyerahan jawaban kuesioner dari pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragir Hulu



Pendaftaran Tenaga Kerja yang akan melakukan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/7460/2019
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Pra Riset

Pekanbaru, 9 Desember 2019 M
 12 Rabiul Akhir 1441 H

Kepada
 Yth. Kepala Kantor
 Dinas Penanaman Modal dan
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 Provinsi Riau
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
 Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Zakaria
 NIM. : 11375106074
 Jurusan : Administrasi Negara
 Semester : XIII (Tiga Belas)

bermaksud mengadakan Pra Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
**"Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan
 Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu"** Untuk itu kami mohon kiranya
 Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa
 tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
 NIP. 19620512 198903 1 003

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/7015/2019
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 14 November 2019 M
 17 Rabiul Awwal 1441 H

Kepada
 Yth. Kepala Kantor
 Dinas Penanaman Modal dan
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 Provinsi Riau
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

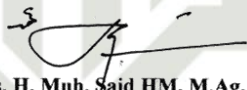
Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
 Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Zakaria
 NIM. : 11375106074
 Jurusan : Administrasi Negara
 Semester : XIII (Tiga Belas)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul :
**"Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan
 Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu"** Untuk itu kami mohon kiranya
 Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa
 tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,


 Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
 NIP. 19620512 198903 1 003

UIN SUSKA RIAU

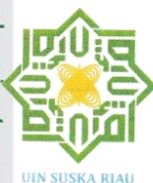


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrandt No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/7014/2019 Pekanbaru, 14 November 2019 M
Sifat : Biasa 17 Rabiul Awwal 1441 H
Lampiran : -
Perihal : Bimbingan Skripsi

Kepada
Yth. **Afrinaldiy Rustam, S.Ip, M.Si**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

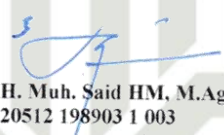
Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Zakaria
NIM : 11375106074
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : XIII (Tiga Belas)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,


/Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HULU DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jalan Raya Lintas Timur Km. 05 Pematang Reba Telp. (0769) 341609, Fax. (0769) 341211
Email. info@dpmptsp.inhukab.go.id Website. dpmptsp.inhukab.go.id

R E N G A T

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NOMOR : 49/DPMTSP/NON IZIN-SKP/III/2020

- MEMBACA** : Permohonan Surat Keterangan Penelitian (SKP) Nomor - tanggal 09 Maret 2020 perihal permohonan Surat Keterangan Penelitian;
- MENIMBANG** : Surat Rekomendasi Pelaksanaan Kegiatan Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data untuk Bahan Skripsi Nomor 530/DPMTSP/NON IZIN-RISET/29293 tanggal 31 Desember 2019
- MENGINGAT** : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
2. Keputusan Bupati Indragiri Hulu Nomor Kpts. 24/II/2020 Tanggal 14 Januari 2020 tentang Pendelegasian Kewenangan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu;

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu memberikan Surat Keterangan Penelitian kepada :

1. Nama : **ZAKARIA**
 2. Nomor Induk Mahasiswa : **11375106074**
 3. Alamat : **JL. PANGLIMA HUJAN RT/RW 003/006 KEL/DESA SEDANAU KEC. BUNGURAN BARAT KAB. NATUNA PROV. KEPULAUAN RIAU**
 4. Kebangsaan : **INDONESIA**
- Melakukan penelitian dalam rangka penyusunan karya ilmiah (Disertasi / tesis / skripsi / tugas akhir) dengan rincian sebagai berikut :
1. Judul Penelitian : **ANALISIS KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN INDRAGIRI HULU**
 2. Lokasi Penelitian : **DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KAB. INDRAGIRI HULU**
 3. Lama Penelitian : **6 (ENAM) BULAN**
 4. Status Peneliti : **MAHASISWA**
 5. Nama Lembaga : **UIN SUSKA RIAU**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dalam ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan ini.
2. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada pejabat setempat/lembaga swasta yang akan dijadikan objek lokasi penelitian.
3. Melaksanakan kegiatan dimaksud tidak disalahgunakan untuk tujuan yang dapat mengganggu kesetabilan pemerintah.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Rengat
Pada tanggal : 11 Maret 2020

Ditandatangani secara elektronik oleh :
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN INDRAGIRI HULU,
Ir. SUSENO ADJI, MM
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19601213 198903 1 005

Tembusan disampaikan kepada Yth.:

1. Kepala Badan Kesbangpol Kab. Indragiri Hulu;
2. UIN SUSKA RIAU;
3. Arsip.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU
Email : dpmptsp@riau.go.id

Kode Pos : 28126



032010

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/29293
TENTANG

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Pra Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/7460/2019 Tanggal 9 Desember 2019**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- | | |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Nama | : ZAKARIA |
| 2. NIM / KTP | : 11375106074 |
| 3. Program Studi | : ADMINISTRASI NEGARA |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : ANALISIS KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN INDRAGIRI HULU |
| 7. Lokasi Penelitian | : DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN INDRAGIRI HULU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 31 Desember 2019



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI RIAU

Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Indragiri Hulu
3. Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Rengat
4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
5. Yang Bersangkutan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HULU

DINAS TENAGA KERJA

Jalan Batu Canai Pematang Reba – Rengat Barat 29351

Email disnakerinhu@gmail.com

RENGAT

SURAT KETERANGAN

Nomor: 800/ Disnaker/ III/ 2020/ *096*

Sehubungan dengan surat dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Nomor: 49/ DPMPTSP/ NON IZIN-SKP/ III/ 2020 Hal: Surat Keterangan Penelitian tanggal 14 Januari 2020, maka Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu menerangkan nama mahasiswa di bawah ini:

Nama : ZAKARIA
 Nim : 11375106074
 Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Administrasi Negara
 Jenjang : S1

Benar telah mengadakan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu guna melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang berjudul : “ Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu”.

Demikian surat ini keterangan ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

a. n. KEPALA DINAS
 Sekretaris

H. DEWI DEVA YANTI, SH., MM
 Pembina
 NIP. 19681226 199303 2 007

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS

ZAKARIA, S.Sos Lahir di Ranai 29 November 1992.

Anak Ketiga dari lima bersaudara. Anak dari pasangan Ayahanda Ahma dan Ibunda Zarina. Pendidikan formal diawali dengan Sekolah Dasar Negeri 003 Kecamatan Bunguran Barat Kabupaten Natuna selama enam tahun, dilanjutkan tingkat Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kecamatan Bunguran Barat Kabupaten Natuna selama tiga tahun serta dilanjutkan Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kecamatan Bunguran Barat Kabupaten Natuna selama Tiga Tahun. Dan melanjutkan keperguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru dan mengambil Jurusan Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada tahun 2013. Pada tanggal 18 Januari penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Camat Panam Bagian Pelayanan. Kemudian pada Bulan Juli 2016 penulis melakukan Kuliah Kerja Nyata (KUKERTA) di Desa Bukit Garam Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan.

Berkat rahmat dan karunia Allah SWT, penulis telah menyelesaikan Strata Satu dengan melaksanakan Ujian Munaqasah pada tanggal 17 November 2020 dan dinyatakan Lulus dengan masa kuliah 7,5 Tahun dan berhak menyandang gelar Sarjana Sosial (S.Sos).